

## Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel: zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität

Lutz, Burkart; Weltz, Friedrich

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lutz, B., & Weltz, F. (1966). *Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel: zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität*. (Betrieb und Gesellschaft - eine Veröffentlichung des RKW). Frankfurt am Main: Europ. Verl.-Anst..  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101469>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**Burkart Lutz  
Friedrich Weltz**

# **Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel**

**Zur Soziologie  
und Sozioökonomie  
der Berufsmobilität**

**Europäische Verlagsanstalt**

Lutz/Weltz (1990): Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel.

URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ss0ar-101469>

**ISFMÜNCHEN**  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung

Burkart Lutz    Friedrich Weltz

# Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel

Zur Soziologie und Sozioökonomie  
der Berufsmobilität

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V.  
8 München 13 • Jakob-Klar-Str. 9

896



Europäische Verlagsanstalt

Copyright 1966 by

Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e. V.  
Frankfurt am Main.

Alle Rechte liegen bei dem Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e. V. Frankfurt (Main), Postfach 9063.

Insbesondere bedarf eine Übersetzung und / oder Vervielfältigung - auch auszugsweise - der vorherigen Genehmigung durch das RKW.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced in any form, by mimeograph or any other means, without permission in writing from the Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e. V. Frankfurt (Main), Postfach 9063.

Tous droits réservés. Aucune traduction ou reproduction même partielle, n'est permise sans autorisation préalable de la part du Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e. V. Frankfurt (Main), Postfach 9063.

Deutsche Ausgabe: Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main  
Druck: ELEKTRA, Frankfurt am Main  
Schutzumschlag: Günther Stiller  
Printed in Germany



# Betrieb und Gesellschaft

Eine Schriftenreihe

Herausgegeben von Hans Wolfgang Büttner,

Ludwig von Friedeburg, Peter von Oertzen

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V.  
8 München 13 • Jakob-Klar-Str. 9

896

# Eine Veröffentlichung des RKW

## INHALT

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
<b>Vorbemerkung</b>	<b>8</b>
<b>Teil I: Der Stand von Fluktuationsforschung und Fluktuationsdebatte und ihre Grenzen</b>	<b>11</b>
1. Kapitel: Was wissen wir über die zwischenbetrieblichen Wanderungen?	12
2. Kapitel: Die bisherige Behandlung des Fluktuationsproblems	31
3. Kapitel: Entwurf eines Modells der beruflichen Mobilität in einer expandierenden hochindustrialisierten Volkswirtschaft	45
<b>Teil II: Arbeitskräftestruktur und Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt 1950 - 1961</b>	<b>63</b>
1. Kapitel: Die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur der Bundesrepublik zwischen 1950 und 1961	67
2. Kapitel: Umsetzungsbedarf, Umsetzungen und Anpassungswanderungen	76
3. Kapitel: Mobilitätsimpulse und Mobilitätsvorgänge: Umfang und Formen dis-funktionaler Mobilität	93

<b>Teil III: Die Mobilitätsmechanismen und ihre Störungen</b>	<b>99</b>
1. Kapitel: Die subjektive Rationalität des Kündigungsentschlusses	102
2. Kapitel: Unterschiede in den Arbeitsbedingungen als Konstituante der Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes	106
3. Kapitel: Informationsniveau und Informationshintergrund	122
4. Kapitel: Das Bild vom richtigen Arbeitsplatz	130
5. Kapitel: Die Mobilitätsbereitschaft	144
6. Kapitel: Qualifikationsstruktur und Berufsausbildung	154
Exkurs: Der betriebliche Rahmen	164
Schlussfolgerungen: Mobilität und mobilitätspolitische Probleme in den 60er und frühen 70er Jahren	177
Anhang	186

## VORWORT

Die Fluktuation bereitet vielen Betrieben seit langem ernste Sorgen. Im Jahre 1960 wurde daher dem Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft die Aufgabe gestellt, die Ursachen und Auswirkungen des Betriebswechsels ermitteln zu lassen, um zu Hinweisen und Empfehlungen für die Personalführung der Betriebe zu gelangen. Dabei ergab sich, dass aus den individuellen Gründen der Arbeitnehmer, die den Arbeitsplatz wechseln, nur wenig konkrete Anhaltspunkte abzuleiten waren. Die Fragestellung nach den persönlichen Antrieben und Motiven reichte nicht aus, die komplexen Vorgänge des Arbeitsplatz- und Berufswechsels zu erfassen und zu analysieren.

Das Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft griff daher 1963 den Vorschlag der Herren Dr. B. Lutz und Dr. F. Weltz auf, in einer umfassenden Studie über die kritische Auswertung der bisherigen Arbeiten und Erhebungen über die Fluktuation hinausgehend einen Ansatz für weitere Untersuchungen des gesamten Problemkreises "Arbeitsplatz- und Berufswechsel" vorzulegen.

Wir danken dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, dass es unserer Anregung entsprochen und die Mittel für diese Arbeit bereitgestellt hat. Der Bericht wird vielleicht nicht ungeteilte Zustimmung finden; er entspricht auch nicht in allen Punkten der Meinung des auftraggebenden Ministeriums.

Wir legen hiermit die ausgezeichnete Arbeit und ihre Schlussfolgerungen der Öffentlichkeit vor.

Rationalisierungs-Kuratorium  
der Deutschen Wirtschaft ( RKW ) e. V.

## Vorbemerkung

Im Sommer 1962 erteilte der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung dem Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft den Auftrag, gemäss einem von den Verfassern dieses Berichtes vorgelegten Projektentwurf eine Material- und Literaturstudie über die Ursachen und Formen des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatz- und Berufswechsels zu erstellen.

In den vergangenen Jahren hatten die Probleme der zwischenbetrieblichen Fluktuation wachsendes Interesse gefunden; eine beachtliche Zahl von Veröffentlichungen, statistischen Erhebungen und auch Betriebsumfragen und betriebssoziologischen Untersuchungen hatte sich mit ihnen beschäftigt. Es schien nunmehr an der Zeit, diese Arbeiten auf ihren Erkenntniswert zu überprüfen und eine Art Zwischenbilanz des bisherigen Kenntnisstandes zu ziehen, die es gleichzeitig ermöglichen sollte, die Schwerpunkte zukünftiger Erhebungen und Untersuchungen festzulegen.

Der hiermit vorgelegte Bericht enthält die wesentlichen Ergebnisse der Studie. Einzelne wichtige Befunde wurden schon vorher in einem im Februar 1963 abgeschlossenen "Ergebnisbericht" dargestellt, der insbesondere eine Reihe vordringlich erscheinender Forschungsvorhaben definierte und zum internen Gebrauch in einer beschränkten Zahl von Exemplaren verteilt worden war.

Das Vorgehen der Verfasser lässt sich in zwei Schritte gliedern, die sich freilich zeitlich vielfach überschneiden. Im ersten Schritt wurde versucht, das gesamte bei Beginn der Arbeiten vorliegende Material zur Frage der horizontalen Berufsmobilität zu sichten und zu ordnen. Im zweiten Schritt ging es dann darum, diese Einzelbefunde und weitere ergänzende Informationen, die sich auf einzelne Aspekte der behandelten Probleme beziehen liessen, in ein zusammenhängendes System zu bringen und trotz ihres oft sehr disparaten punktuellen und lückenhaften Charakters als Grundlage eines soziologischen und sozioökonomischen Erklärungsversuches des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels zu benutzen, der wenigstens in seinem Ansatz umfassend ist.

Dieses zweistufige Vorgehen schlägt sich zum Teil auch in der Struktur des folgenden Berichtes nieder. Teil I ist im wesentlichen der Darstellung des bisherigen Standes von Fluktuationsstatistik und Fluktuationsdiskussion und der aus ihnen abzuleitenden Aussagen gewidmet. Er schliesst mit dem Entwurf eines Modells der beruflichen Mobilität in einer expandierenden,

hochindustriellen Volkswirtschaft, das als Grundlage der beiden weiteren Teile dient.

Teil II analysiert die Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik in der Zeit zwischen 1950 und 1961 und versucht, die einzelnen anhand des Modells unterschiedenen Grundformen der Mobilität zu erfassen und gegeneinander abzugrenzen.

Teil III untersucht - soweit möglich anhand empirischer, oft noch unveröffentlichter Daten - das Funktionieren der einzelnen Mobilitätsmechanismen und beschreibt die Störungen, die sich heute in ihnen beobachten lassen und für die Mobilität von Bedeutung sind. Diesem Teil folgt ein Exkurs, der in einer von der sonstigen Darstellung abweichenden und sie ergänzenden Perspektive fragt, welcher Zusammenhang zwischen Mobilität und Politik des Industriebetriebes besteht.

Die Schlussfolgerungen wollen einige Hinweise auf die voraussichtliche Entwicklung der Mobilität im Laufe der 60er und frühen 70er Jahre und auf die wichtigsten mobilitätspolitischen Probleme der Zukunft geben.

Die hiermit vorgelegte Arbeit kann und will nur vorläufigen Charakter haben. Sie versteht sich als Anstoss zur systematischeren Behandlung der hier oft nur angerührten Probleme, als Anregung für ihre weitere theoretische Durchdringung, als Vorbereitung für präzise Arbeitshypothesen und Untersuchungsmodelle, endlich auch als Anlass, die Wirksamkeit der bisherigen mobilitätspolitischen Zielsetzungen und der Institutionen der Arbeitsmarktpolitik zu überprüfen. In diesem Sinne ist Kritik nicht nur willkommen, sondern notwendig, damit sie ihren Zweck erfüllt.

Wegen dieser Funktion des Berichtes, eine erste zusammenhängende Darstellung der soziologischen und sozioökonomischen Probleme, Erscheinungsformen, Mechanismen und Probleme der Berufsmobilität zu geben, ohne den Anspruch auf endgültige Aussagen erheben zu können, schien es den Verfassern auch legitim, nur das Material zu verwenden, das ihnen bei Abschluss der Arbeiten in den ersten Wochen des Jahres 1963 zugänglich war. Seitdem wurden eine Reihe von überwiegend soziologischen Studien zu Einzelaspekten der Berufsmobilität in Angriff genommen bzw. bereits abgeschlossen, an denen die Verfasser zum grösseren Teil selbst beteiligt sind; ihre ersten oder auch endgültigen Ergebnisse mussten jedoch unberücksichtigt bleiben, wenn sich die Drucklegung der Studie nicht immer wieder aufs neue verzögern sollte. Eine Ausnahme wurde nur bei den Ergebnissen der Arbeitsstättenzählung 1961 ge-

**macht, ohne welche präzise statistische Berechnungen nicht möglich waren und die erst im Laufe des Jahres 1963, ja teilweise erst Anfang 1964, veröffentlicht bzw. zur weiteren wissenschaftlichen Bearbeitung freigegeben wurden.**

**Der Dank der Verfasser gilt an erster Stelle den auftraggebenden Institutionen: Dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und der Abteilung Arbeitswirtschaft des Rationalisierungskuratoriums der deutschen Wirtschaft; weiterhin allen Personen und Dienststellen, welche die Studie mit Hinweisen und Material unterstützten und unter denen an erster Stelle die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu nennen ist. Fräulein Diplom-Soziologin Ingrid Sommerkorn war uns bei der Materialsammlung und -auswertung behilflich. Auch ihr sei an dieser Stelle besonders gedankt**

**München, im Juni 1964**

**Burkart Lutz  
Friedrich Weltz**



## **Erster Teil**

### **DER STAND VON FLUKTUATIONSFORSCHUNG UND FLUKTUATIONSDEBATTE UND IHRE GRENZEN**

## 1. KAPITEL

### Was wissen wir über die zwischenbetrieblichen Wanderungen ?

Bis zum Ende der 50er Jahre war über die Art der Wanderungsbewegungen, die sich auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt vollzogen, kaum etwas bekannt. Es existierten lediglich Fluktuationsstatistiken aus einzelnen Betrieben, welche jeweils die Zahl der Einstellungen und Entlassungen registrierten, jedoch wenig über die soziale Zusammensetzung und nichts über Herkunft der Zugänge und Verbleib der Abwanderer aussagten.

Seit 1959, in Konsequenz der wachsenden Aktualität des "Fluktuationsproblems" (die ihrerseits wiederum eine Folge der Vollbeschäftigung war), wurde von verschiedenen Seiten versucht, den Umfang des gesamtwirtschaftlichen und nicht nur einzelbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel zu erfassen. Ein Teil dieser Erhebungen liefert auch - allerdings meist noch recht unvollständige und wenig detaillierte - Hinweise auf die sozioökonomischen Charakteristiken der Fluktuierenden und die Richtungen der zwischenbetrieblichen Wanderungen.

#### a) Ist die Fluktuation zurückgegangen ?

Bei der Beurteilung der einzelnen durch Gesamt- oder Repräsentativerhebungen mit verschiedenem Auswahlmodus und verschiedener Ausgangsbevölkerung ermittelten "Fluktuationsmessgrößen" muss sehr sorgfältig auf den jeweiligen Aussagewert geachtet werden, will man nicht zu irreführenden Schlüssen gelangen.

Am einfachsten zu ermitteln ist die absolute Zahl bzw. der Anteil der Arbeitnehmer, die im Laufe eines Jahres ihr Arbeitsverhältnis ein- oder mehrmals gewechselt haben. Dieser "Fluktuationsgrad" wurde insbesondere für die Jahre 1959, 1960 und 1961 von der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer 1%- bzw. 5%-Repräsentativerhebung festgestellt. Ihm vergleichbar sind Zahlen, die für die gleichen Jahre aufgrund von Repräsentativumfragen von Meinungsforschungsinstituten veröffentlicht wurden. Solche "Fluktuationsgrade können jedoch nicht unmittelbar den betrieblichen Fluktuationsstatistiken und ähnlichen Daten gegenübergestellt werden, die sich auf Arbeitsplatzwechselfälle beziehen, da ja

auf einen "Arbeitsplatzwechsler" mehrere Arbeitsplatzwechselfälle entfallen können.<sup>1)</sup>

Bleiben wir zunächst bei den "Fluktuationsgraden", so scheinen diese auf den ersten Blick eine deutliche Tendenz zur Verminderung des Arbeitsplatzwechsels anzuzeigen.

Tabelle 1:

Fluktuationsgrad der Arbeitnehmer (Anteil der Arbeitnehmer mit mehr als einem Arbeitsverhältnis im Jahr).

	Männer	Frauen	insgesamt
	%	%	%
1959	16,3	14,9	15,8
1960	14,7	14,1	14,5
1961	11,7	11,1	11,5

Quelle: Sonderdruck aus den Heften 4 bis 7/1962 der ANBA:  
Die Fluktuation der Arbeitskräfte im Bundesgebiet einschliesslich Berlin (West) 1961, S. 3.

Diese Werte, die sich bei der Analyse einer 5%-Stichprobe der Arbeitsamtskarteien ergaben, stimmen ungefähr mit den Ergebnissen überein, zu denen eine jährliche Repräsentativumfrage des Meinungsforschungsinstituts "Divo" kommt:

Tabelle 2:

Frage: "Haben Sie während des vergangenen Jahres Ihren Arbeitsplatz gewechselt?"

Anteil der Arbeitnehmer, die einen Arbeitsplatz gewechselt haben:

1959	14%
1960	10%
1961	9%

Quelle: Divo-Pressedienst März I und II/1962

Etwas anderes ist höchstens die Tendenz, die sich aus einer ähnlichen Frage des Allensbacher Instituts für Demoskopie ergibt:

1) Für 1961 hat die Bundesanstalt die Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle je Arbeitsplatzwechsler ermittelt: Auf 68% der Wechsler entfiel nur ein Arbeitsplatzwechsel; auf 20% entfielen 2 Arbeitsplatzwechsel und auf 12% 3 und mehr (im Durchschnitt 3, 6) Arbeitsplatzwechsel; im Durchschnitt hat jeder Arbeitsplatzwechsler pro Jahr gut 1,5 mal seinen Arbeitsplatz gewechselt.

**Tabelle 3:**

**Frage:** "Haben Sie im Laufe des letzten Jahres Ihre Stellung gewechselt, ich meine - dass Sie Ihre Papiere bekommen und woanders neu angefangen haben?"

**Anteil der Arbeitnehmer, die im vergangenen Jahr ihre Stellung gewechselt haben:**

	1959	1960	1961
	%	%	%
Arbeiter u. Angest. insgesamt	11	10	12
Arbeiter	12	11	14
Angestellte	10	9	8

**Quelle:** Pressedienst des Instituts für Demoskopie, Mitte Mai 1962.

Diese Zahlen, vor allem die von der Bundesanstalt veröffentlichten Werte, haben in neuerer Zeit zu einer wesentlichen Beruhigung der Öffentlichkeit beigetragen. Die hohe Fluktuation gegen Ende der fünfziger Jahre sei, so sagt man vielfach, nur eine Ausnahmeerscheinung gewesen, der nunmehr eine offensichtliche Stabilisierung und Normalisierung der Verhältnisse folge.

Derartige Schlüsse sind jedoch zumindest vorschnell. Sie überziehen bei weitem den möglichen Aussagewert derartiger globaler Fluktuationsgrade und vergessen vor allem, dass

freiwilliger und unfreiwilliger Arbeitsplatzwechsel ganz verschiedene Arten betriebs- und arbeitsmarktpolitischer Probleme hervorrufen und unter wechselnden Gesichtspunkten jeweils ganz verschieden bewertet werden müssen, wohingegen die angeführten Fluktuationsgrade keinen Unterschied zwischen Entlassungen durch den Arbeitgeber und Wechsel des Arbeitsplatzes aufgrund eigenen Entschlusses des Arbeitnehmers machen;

der Aussagewert von Durchschnittsn aus sehr grossen und heterogenen Bevölkerungsgruppen recht zweifelhaft ist, wenn man nicht den Nachweis führen kann, dass in der Mehrheit der erfassten Bevölkerung gleiche Tendenzen herrschen und die Veränderungen der Durchschnitte nicht nur durch grössere Variationen bei einer Minderheit zustande kamen; das Verhältnis zwischen Zahl der Arbeitsplatzwechsler und Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle (die ihrerseits erst die zwischenbetrieblichen Wanderungen ausmachen) keineswegs konstant sein muss

Wenn wir versuchen, wenigstens zwei der genannten drei Fehlerquellen bei der Interpretation der Fluktuationsgrade und ihrer Entwicklung seit 1959 auszuschalten, so zeigt sich eindeutig, dass der Umfang der freiwilligen zwischenbetrieblichen Wanderungen sich insgesamt kaum und in den meisten Wirtschaftszweigen nicht verringert hat, ja teilweise vielleicht seit 1959 noch angestiegen ist.

1. Um das Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen, d. h. den Anteil der freiwilligen Fluktuation an der Gesamtheit der zwischenbetrieblichen Wanderungen zu erfassen, hat die Bundesanstalt in den Jahren 1959 und 1961 die Entlassungsanzeigen analysiert, die den Arbeitsämtern von den Einrichtungen der sozialen Krankenversicherung zugehen und die im Regelfalle den Entlassungsgrund angeben.

Tabelle 4:

Anteil der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen an den Arbeitsplatzwechselfällen:

	Arbeitnehmer- kündigungen %	Arbeitgeber- kündigungen %	Arbeitsplatzwechsel- fälle insgesamt %
<b>Männer</b>			
1959	50,3	49,7	100,0
1961	72,7	27,3	100,0
<b>Frauen</b>			
1959	61,5	38,5	100,0
1961	70,9	29,1	100,0
<b>Insgesamt</b>			
1959	53,9	46,1	100,0
1961	72,1	27,9	100,0

Quelle: Bundesanstalt a. a. O. S. 23

Im Jahre 1961 wurde also nurmehr eine Minderheit von Wechselfällen durch Entlassungen des Arbeitgebers verursacht, hat sich mit anderen Worten der Anteil des freiwilligen Wechsels an den zwischenbetrieblichen Wanderungen stark erhöht.

Die Frage liegt nun nahe, ob nicht die Verminderung der Zahl der Arbeitsplatzwechsler (also der Rückgang der "Fluktuations-

grade") überwiegend, wenn nicht ausschliesslich dadurch verursacht worden ist, dass weniger Kündigungen von den Arbeitgebern ausgesprochen werden.

Diese Frage ist allerdings nicht so ohne weiteres zu beantworten. Von den Werten, welche die Bundesanstalt für das Jahr 1959 erhoben hat, ist lediglich die Zahl der Arbeitsplatzwechsler mit den entsprechenden Zahlen für 1961 vergleichbar, während die absolute Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle von 1959, auf die sich in Tabelle 4 angeführten Anteile von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen beziehen, nicht unmittelbar mit den entsprechenden Werten für 1961 in Beziehung gesetzt werden können. So lässt sich die tatsächliche Entwicklung der freiwilligen Fluktuation anhand der Zahlen der Bundesanstalt nur annähernd ermitteln, indem man voraussetzt, dass die Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle pro Arbeitsplatzwechsler ohne Zusammenhang mit der Art der Kündigung ist, d. h. dass sowohl 1959 wie 1961 gleich viel Arbeitsplatzwechselfälle auf jene Arbeitnehmer trafen, die wenigstens einmal im Jahr ihr Arbeitsverhältnis - sei es freiwillig, sei es in Konsequenz einer Entlassung - verändert haben.

Geht man von dieser an sich recht problematischen Annahme aus, ergibt sich nun allerdings ein so deutliches Bild, dass es sicherlich auch durch genauere Werte nicht wesentlich verändert werden könnte (siehe Tabelle 5).

Der Rückgang des globalen Fluktuationsgrades ist ganz überwiegend eine Konsequenz von weniger Entlassungen durch die Arbeitgeber; die Quote der Arbeitnehmer, die aus eigenem Entschluss ihren Betrieb verlassen, hat sich kaum verändert, soweit sie nicht sogar angestiegen ist.

2. Der Rückgang der Arbeitnehmerkündigungen ist seinerseits zu einem beträchtlichen Teil auf die grössere saisonale Stabilität der Beschäftigung in einigen spezifischen Branchen zurückzuführen. 1959 erfolgten etwas über eine Million Betriebswechsel von Männern aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers. Hiervon entfiel fast die Hälfte (knapp 0,48 Millionen) auf das Baugewerbe. 1961 hingegen wurden im Baugewerbe nur mehr knapp 0,15 Millionen Männer von ihrem Arbeitgeber entlassen. Umgerechnet auf die Gesamtheit der männlichen Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sich der globale Fluktuationsgrad allein aufgrund des Rückgangs der ganz überwiegend saisonbedingten Entlassungen im Baugewerbe um 2,5% vermindert hat, das ist mehr als die Hälfte des insgesamt zu verzeich-

nenden Rückgangs (von 16,3 auf 11,7%). Weiterhin ist zu bedenken, dass auch in den anderen Branchen mit bisher starkem saisonalem Wechsel der Beschäftigung vermutlich eine ähnliche Entwicklung sich vollzog (so etwa in der Baustoffindustrie bei den Männern, in bestimmten Bereichen des Dienstleistungsgebietes und des Handels bei den Frauen).

Tabelle 5:

Fluktuationsgrad nach der Art der Kündigung (geschätzte Verteilung der Fluktuationsgrade laut Tabelle 1 auf die Arten der Kündigung laut Tabelle 4)

	Gesamtfluktuations-	davon	
	grad	freiwillig	unfreiwillig
	%	%	%
<b>Männer</b>			
1959	16,3	8,2	8,1
1961	11,7	8,5	3,2
<b>Frauen</b>			
1959	14,9	9,2	5,7
1961	11,1	7,9	3,2
<b>Insgesamt</b>			
1959	15,8	8,5	7,3
1961	11,5	8,3	3,2

Quelle: Bundesanstalt a. a. O. S. 3 und S. 23.

NB: Fluktuationsgrad = Anteil der Personen mit mehr als einem Arbeitsplatz im Jahr an der Gesamtheit der erfassten Beschäftigten.

Der in der Öffentlichkeit so viel beachtete Rückgang des Arbeitsplatzwechsels ist also ganz überwiegend das Ergebnis von Sondersituationen, in denen sich - sei es in Konsequenz bestimmter sozialpolitischer Massnahmen, wie etwa der Förderung des Winterbaues im Baugewerbe, sei es in Konsequenz besserer Produktions- und Absatzplanungen, sei es endlich, weil es rentabler erscheint, die Arbeitskräfte auch in der toten Saison zu halten, als in Zeiten gehäufte Aufträge mit akuten Rekrutierungsschwierigkeiten rechnen zu müssen - die Zahl der von den Arbeitgebern ausgesprochenen Kündigungen (mit fast immer saisonalem Charakter) auf einen Bruchteil des früheren Wertes reduziert hat.

Der freiwillige Arbeitsplatzwechsel ist hingegen in dem Umfang, wie er zu Ausgang der 50er und Anfang der 60er Jahre zu beobachten war, sicherlich keine kurzlebige Erscheinung, mit deren Abklingen bei einer "Normalisierung" der Arbeitsmarktvhältnisse gerechnet werden darf. Die Probleme, die er beispielsweise für die betriebliche Personalpolitik aufwirft, sind von Dauer; gleiches gilt für die Fragen, die er an die Funktionsfähigkeit der wichtigsten, den Arbeitsmarkt regulierenden Institutionen stellt. Eine Untersuchung der Ursachen zwischenbetrieblicher Wanderungen und der Mechanismen, denen sie gehorchen, ist keine Modeangelegenheit, sondern durchaus der Mühe wert; sie verspricht wichtige Strukturphänomene hochindustrialisierter Gesellschaften sichtbar zu machen.

#### b) Die Struktur der Arbeitsplatzwechsler: Gruppenspezifische Fluktuationshäufigkeiten

Im Zuge ihrer Repräsentativerhebung 1961 des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels erhob die Bundesanstalt eine Reihe von Strukturdaten der Arbeitsplatzwechsler sowie komplementäre Informationen über die Gesamtheit aller Arbeitnehmer oder diejenigen Arbeiter und Angestellten, die während des ganzen Jahres 1961 nur an einem Arbeitsplatz beschäftigt waren. Leider brachten es die besonderen Erhebungs- und Aufbereitungsverfahren dieser Zählung <sup>2)</sup> mit sich, dass ihre Ergebnisse nicht immer ohne weiteres mit anderen entsprechen-

---

2) Die Zählung stützte sich auf die Veränderungseinträge, die in den Arbeitsamtskarteien im Laufe des Kalenderjahres 1961 vorgenommen worden waren. Erfassbar waren also nur Daten, die entweder (zum Beispiel Geburtsjahr und Geschlecht) in der Karteikarte oder (zum Beispiel Wirtschaftszweig und Grösse des neuen Betriebes sowie neue Tätigkeit) in den als Grundlage des Eintrages dienenden Veränderungsanzeigen der sozialen Krankenversicherungskassen enthalten waren.

Die Erfassung dieser Angaben erfolgte in Form manueller Zählungen anhand gedruckter Zähllisten und durch Dienstkräfte der Arbeitsämter. Hierdurch war auch das Auswertungsprogramm durch die Struktur der Zähllisten weitgehend präjudiziert.

Die Begrenzungen, die mit den Ausgangsdaten und Erhebungs- und Auswertungsverfahren verbunden waren, rechtfertigten sich nur dadurch, dass die Erhebung auf diese Weise praktisch ohne Sonderaufwand vom Personal der Arbeitsverwaltung neben den laufenden Arbeiten bewältigt werden konnte.

Angesichts der Tatsache, dass bisher kaum zuverlässige allgemeine Statistiken über Häufigkeit und Richtung der Fluktuation sowie Struktur der Fluktulierenden vorlagen, stellte die Fluktuationserhebung 1961 der Bundesanstalt, trotz ihrer auf die angeführten Ursachen zurückzuführenden Schwächen, einen unbestreitbar wichtigen Beitrag dar.



den Erhebungen, beispielsweise in einzelnen Betrieben, in Beziehung gesetzt werden können, auch ist der Kreis der Fragen, die mit ihrer Hilfe zu beantworten sind, begrenzter, als es an sich der Art der erfassten Daten nach zu erwarten wäre. <sup>3)</sup>

Wir müssen uns im folgenden darauf beschränken, Fluktuationsmessgrößen mit möglichst gleichem Aussagewert für jeweils verschiedene Aufgliederungen und Gruppierungen der erfassten Arbeitnehmerbevölkerung einander gegenüberzustellen und zu vergleichen. Dabei handelt es sich allerdings zwangsläufig meist um Annäherungen. Insgesamt ergeben diese jedoch ein verhältnismässig gutes und auch zuverlässiges Bild.

Im Jahre 1961 trafen auf je 100 männliche Arbeitnehmer 18,3 und auf je 100 weibliche Arbeitnehmer 15,6 Wanderungsfälle. <sup>4)</sup>

Diese Fluktuationsraten entsprechen einer durchschnittlichen Beschäftigung am gleichen Arbeitsplatz von 5,5 Jahren bei den Männern und von 6,4 Jahren bei den Frauen - unter der Annahme, dass sich kein Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit vollzieht. Dieser konnte von der Bundesanstalt überhaupt nicht erfasst werden, schlägt sich aber beispielsweise in den einzelnen Betrieben in einer zusätzlichen Erhöhung der Fluktuationsrate nieder.

Diese Werte sind jedoch Durchschnitte, hinter denen sich sehr starke Unterschiede in der Fluktuationshäufigkeit jeweils grösserer, statistisch voneinander abgrenzbarer Gruppen verbergen.

## Alter

Altersspezifische Fluktuationsraten lassen sich nur schätzen; auch dies ist nur für die männlichen und weiblichen Arbeiter, nicht aber für die Angestellten möglich. Für eine genaue Berechnung fehlen vor allem zwei Gruppen von Werten: nämlich die Altersstruktur der von der Repräsentativerhebung erfassten Arbeitnehmer (an deren Stelle wir, wie auch die Bundesanstalt, die Altersstruktur laut Mikrozensus heranziehen müssen, die

3) Die wichtigsten methodischen Charakteristika dieser Erhebung und die mit ihnen verbundenen Probleme sind in Anhang 1 kurz dargestellt.

4) Dies sind - wie gesagt - Annäherungswerte, die vor allem auf einer fiktiven Ausgangsbevölkerung basieren; unter Zugrundelegung der tatsächlich ausgewiesenen Durchschnittszahl beschäftigter Arbeitnehmer des Jahres 1961 wären diese Fluktuationsraten jeweils etwa 10% höher.

sich wahrscheinlich auf eine nicht genau identische Bevölkerung bezieht) und das altersspezifische Verhältnis zwischen Zahl der Arbeitsplatzwechsler und Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle

Berücksichtigt man, um das sehr störende Fehlen der zuletzt genannten Daten einigermaßen zu überbrücken, die verschiedene Altersstruktur der einzelnen von der Erhebung der Bundesanstalt ausgewiesenen Gruppen nach der Stellung im Beruf und deren - bekanntes - spezifisches Verhältnis zwischen Zahl der Arbeitsplatzwechsler und Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle, <sup>5)</sup> so ergibt sich folgendes angenähertes Bild:

Tabelle 6:

Fluktuationsraten der Arbeiter in den einzelnen Altersgruppen (angenäherte Werte - 1961)

Altersgruppen	männlich	weiblich
bis 25 Jahren	21,9%	14,3%
25 bis 45 Jahren	19,4%	12,4%
über 45 Jahren	9,4%	8,9%

Quelle: Eigene Schätzungen aufgrund der Erhebungen der Bundesanstalt a. a. O.

NB: Bundesgebiet einschliesslich Berlin.

Diese Werte sind jedoch offensichtlich unrealistisch. In drei nordrhein-westfälischen Betrieben des Maschinenbaues, die zwar besonders hohe Fluktuation haben, in ihrer Gesamtstruktur jedoch wohl durchaus typisch für viele Betriebe ihrer Branche sein dürften, bestand im Jahre 1960 ein wesentlich engerer Zusammenhang zwischen Alter und Fluktuationshäufigkeit (Siehe Tabelle 7). In allen drei Betrieben wechseln also die jüngeren Arbeiter um ein Vielfaches häufiger den Arbeitsplatz als der Rest der Belegschaft, wobei im allgemeinen nach Überschreitung des 24. Lebensjahres ein rascher und kontinuierli-

5) Die Bundesanstalt unterschied:

- Facharbeiter I = Arbeiter, die eine Facharbeiterausbildung durchlaufen haben und in ihrem Lehrberuf tätig sind.
- Facharbeiter II = Arbeiter, die ohne die entsprechende Ausbildung länger als ein Jahr in einer Tätigkeit beschäftigt waren, für die es eine Lehrausbildung gibt.
- Nichtfacharbeiter = alle restlichen Arbeiter.

Bei den Männern treffen auf jeden Wechsler für Facharbeiter I: 1,47, für Facharbeiter II: 1,51 und für Nichtfacharbeiter: 1,69 Wechselfälle; bei den Frauen lauten die entsprechenden Werte 1,32, 1,42 und 1,47.

cher Abfall der Fluktuationshäufigkeit eintritt. Dass die von uns anhand der Erhebung der Bundesanstalt errechneten angenäher-ten altersspezifischen Fluktuationsraten so stark mit dem übereinstimmenden Bild in den drei Werken von Tabelle 7 kontrastieren, kann drei Gründe haben:

1. Die Fluktuation ist, wie sich noch zeigen wird, im Baugewerbe wesentlich höher als im gesamten produzierenden Gewerbe; gleichzeitig ist der Anteil der jugendlichen Arbeiter an den Arbeitsplatzwechseln im Baugewerbe wesentlich geringer als im Rest von Handwerk und Industrie. <sup>6)</sup> Es ist also wahrscheinlich, dass das Bild der altersspezifischen Differenzierung in der Fluktuationshäufung ausserhalb des Baugewerbes wesentlich schärfer konturiert ist, als wenn man bei den Berechnungen auch die Beschäftigten der Bauwirtschaft einbezieht.
2. Unter sonst gleichen Verhältnissen ist vermutlich die Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle je Arbeitsplatzwechsler (die im Gesamtdurchschnitt aller westdeutschen Arbeitnehmer etwa 1,5 beträgt) bei den Jugendlichen spürbar höher als bei den Erwachsenen. Dieser Tatbestand drückt sich in der Tabelle 7 aus, in der Tabelle 6 jedoch nicht.
3. Die angeführten einzelbetrieblichen Daten sind vielleicht nicht für das Gros der deutschen Industrie repräsentativ; diesem Grund dürfte jedoch nach allem, was wir wissen, kein starkes Gewicht zukommen.

Unter Ausschluss der Bauarbeiter ergäbe sich - wenn wir die altersspezifische Fluktuationshäufigkeit nicht auf die Zahl der Arbeitsplatzwechsler, sondern auf die Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle beziehen könnten - ein Bild der altersspezifischen Fluktuationshäufigkeit, das zwischen den in den Tabellen 6 und 7 erscheinenden Werten liegt, sich jedoch etwas stärker der Tabelle 7 (grosser Unterschied zwischen den Altersgruppen) nähert.

---

6) Bei einer weiter unten noch kurz zu besprechenden Sonderauswertung der etwa 4.000 im Arbeitsamtsbezirk München von der Repräsentativerhebung 1961 der Bundesanstalt erfassten Arbeitsplatzwechsler zeigte sich, dass das Verhältnis zwischen Bauarbeitern und Arbeitern im restlichen produzierenden Gewerbe bei den jugendlichen Facharbeitern 1 : 1,8 und bei den jugendlichen Nichtfacharbeitern hingegen 1 : 2,6 betrug, bei den erwachsenen Facharbeitern hingegen 1 : 0,8 und bei den erwachsenen Nichtfacharbeitern 1 : 1,5 (Jugendliche = unter 25 Jahren). Mit anderen Worten: Erwachsene sind im Baugewerbe wesentlich stärker an der Fluktuation beteiligt als in Industrie und Handwerk.

Tabelle 7:

Fluktuationsraten <sup>7)</sup> der einzelnen Altersgruppen in drei mittleren Betrieben des Maschinenbaues (männliche Arbeiter 1960):

Altersgruppen	Werk		
	I	II	III
18 bis 20 Jahre	48	82	51
21 bis 24 Jahre	55	86	71
25 bis 29 Jahre	28	39	44
30 bis 39 Jahre	17	17	20
40 bis 49 Jahre	7	14	14
50 Jahre und mehr	2	9	3

Quelle: Eigene Erhebungen der Verfasser. <sup>8)</sup>

7) Zahl der Abgänge eines Jahres in Prozent der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl.

8) Ausser veröffentlichten Materialien, deren Quellen jeweils in den Fussnoten angegeben wurden, stützten sich die Verfasser bei der Erstellung des vorliegenden Berichtes auf ganz oder teilweise unveröffentlichte Ergebnisse eigener industriesoziologischer Untersuchungen. Es handelt sich hierbei insbesondere um folgende Studien aus den Jahren 1958 bis 1961:

1. Dr. Friedrich Weltz und Mitarbeiter:

a) Ausbildung und Aufstieg (Befragung von Teilnehmern innerbetrieblicher Fortbildungskurse in einem gemischten Hüttenwerk des Ruhrgebietes).

b) Betriebsklimauntersuchung (Befragung eines repräsentativen Querschnitts der Belegschaft eines grösseren Betriebes des Maschinenbaus in Südwestdeutschland).

c) Fluktuationsuntersuchungen in sechs grösseren und mittleren westdeutschen Betrieben der Metallindustrie (Befragungen von Abkehrern und/oder repräsentativen Stichproben der Neuebelegschaft bzw. Gesamthebelegschaft).

2. Dr. Burkart Lutz unter Mitwirkung von Dr. Friedrich Weltz:

Zwei Untersuchungen zur Leistungsentlohnung in grösseren und grossen Betrieben der eisenverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen (Befragung von Arbeitern an ausgewählten Arbeitsplätzen in ausgewählten Produktionsbetrieben).

Insgesamt wurden im Zuge dieser Untersuchungen weit über 2.000 Einzelinterviews durchgeführt; hierzu kam eine grössere Zahl von Gruppendiskussionen mit mehreren hundert Arbeitern.

Wir verzichten aus mehreren Gründen auf eine ausführliche Darstellung aller für unsere Analyse herangezogenen Ergebnisse. Dies wäre nur möglich gewesen auf dem Hintergrund von teilweise recht umfangreichen methodologischen und interpretierenden Erläuterungen, die schon aus Platzgründen nicht angebracht schienen. Vor allem waren für unsere Analyse weniger einzelne Ergebnisse dieser Untersuchung von Bedeutung, als vielmehr die Gesamttenenz ihrer Befunde. Wir beschränken uns deshalb auf die tabellarische Wiedergabe einiger besonders markanter Ergebnisse, wie wir dies ja auch bei den statistischen Erhebungen hielten, die im Zuge der hiermit vorgelegten Arbeit durchgeführt wurden.

## Stellung im Betrieb

Präziser zu fassen und sehr gross sind die Unterschiede in der Fluktuationsrate der einzelnen Gruppen der Stellung im Betrieb:

Tabelle 8:

Fluktuationsraten der einzelnen Gruppen der Stellung im Betrieb:

	männlich	weiblich
Angestellte	3,8%	8,3%
Facharbeiter I	17,8%	17,9%
Facharbeiter II	13,0%	13,4%
Nichtfacharbeiter	29,3%	22,7%

Quelle: Eigene Berechnungen aufgrund der Erhebungen der Bundesanstalt, a. a. O.

NB: Bundesgebiet einschliesslich Berlin

Bei Männern wie bei Frauen ergibt sich grundsätzlich das gleiche Bild: Die Fluktuationshäufigkeit ist bei den Nichtfacharbeitern wesentlich höher als bei allen anderen Arbeitergruppen, vor allem als bei den Angestellten; die Werte für Facharbeiter liegen wesentlich höher als bei allen anderen Arbeitergruppen, vor allem als bei den Angestellten; die Werte für Facharbeiter liegen zwischen den beiden Extremen.<sup>9)</sup> Im Rahmen dieser Grundstruktur ist (wie auch beim Alter) das Bild bei den Frauen wesentlich homogener als bei den Männern. Bei den Männern ist die Fluktuationshäufigkeit der Nichtfacharbeiter fast 8mal so hoch wie die der Angestellten, bei den Frauen nur knapp 3mal.

## Stellung im Betrieb und in den Wirtschaftsabteilungen

Die Differenzen nach der Stellung im Betrieb kombinieren sich mit ähnlich starken Unterschieden zwischen den Wirtschaftszweigen (Wirtschaftsabteilung des letzten Arbeitsverhältnisses). Der besseren Übersicht wegen seien jeweils gering vertretene Gruppen sowie Gruppen mit nur wenig abweichender Fluktuationsrate zusammengefasst.

9) Dass die sogenannten "Facharbeiter II". (Arbeiter, die, ohne die entsprechende Ausbildung zu besitzen, länger als ein Jahr in einer Tätigkeit beschäftigt waren, für die es eine Lehrausbildung gibt) eine so niedrige Fluktuation haben, hängt zum Teil mit der Definition dieser Gruppe, zum Teil auch mit ihrer Altersstruktur zusammen. Einmal hat die Bedingung einer mindestens einjährigen Beschäftigung in einem Beruf, für den eine anerkannte Lehrausbildung existiert, eine gewisse Selektion in Form der Ausscheidung besonders mobiler Arbeitskräfte zur Folge; zum anderen scheint es sich bei den Facharbeitern II - und hier wiederum vor allem bei den Männern - überwiegend um ältere Arbeitskräfte zu handeln, wie sich aus dem ungewöhnlich geringen Anteil der Jugendlichen an den Arbeitsplatzwechslern dieser Gruppe schliessen lässt.

Tabelle 9:

## Fluktuationsraten typischer Arbeitnehmergruppen:

Wirtschaftsabteilung	Stellung im Beruf	Fluktuations- rate
<u>männlich</u>		
Alle Wirtschaftsabteilungen	Angestellte	3,8
Verkehr und öffentlicher Dienst	Facharb. I u. II	5,5
Verkehr und öffentlicher Dienst	Nichtfacharbeiter	14,0
Industrie u. Handwerk (ohne Baugewerbe)	Facharbeiter II	8,3
	Facharbeiter I	12,6
Industrie u. Handwerk (ohne Baugewerbe)	Nichtfacharbeiter	22,5
Handel, Banken und Versicherungen, Dienstleistungen	alle Arbeiter	35,4
Baugewerbe	Facharbeiter I u. II	31,9
	Nichtfacharbeiter	52,5
<u>weiblich</u>		
Alle Wirtschaftsgruppen ohne Handel, Banken u. Versicherungen	Angestellte	6,9
Handel, Banken und Versicherungen	Angestellte	10,3
Alle Wirtschaftsabteilungen ohne Dienstleistungen	Facharb. I u. II	11,4
Dienstleistungen	Facharb. I u. II	19,6
Alle Wirtschaftsabteilungen ohne Dienstleistungen	Nichtfacharbeiter	20,3
Dienstleistungen	Nichtfacharbeiter	33,3

Quelle: Wie vorhergehende Tabellen.

NB: Bundesgebiet einschliesslich Berlin

Die Unterschiede, die sich hierbei zeigen, sind ausserordentlich gross. Die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels entspricht jeweils einer Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb von etwa

- 26 Jahren bei den männlichen Angestellten,
- 18 Jahren bei den männlichen Facharbeitern im Verkehrswesen und im öffentlichen Dienst,
- 14 Jahren bei der Mehrzahl der weiblichen Angestellten,
- 10 Jahren bei den weiblichen Angestellten in Handel, Banken und Versicherungen und in den Dienstleistungen,
- 8 Jahren bei den männlichen Facharbeitern in Industrie und Handwerk,
- 3 Jahren bei den weiblichen Nichtfacharbeitern im Dienstleistungsgewerbe, bei allen männlichen Arbeitern in den Wirtschaftsabteilungen: Handel, Banken und Versicherungen sowie Dienstleistungen und bei den männlichen Facharbeitern im Baugewerbe,
- 2 Jahren bei den männlichen Nichtfacharbeitern im Baugewerbe.

Die grosse Masse des Arbeitsplatzwechsels entfällt auf ganz bestimmte Arbeitnehmergruppen in bestimmten Wirtschaftsabteilungen, wahrscheinlich sogar Wirtschaftszweigen. Bei den Männern werden 50% der Fluktuationsfälle von den Arbeitern im Baugewerbe sowie in Handel, Bank- und Versicherungswesen und Dienstleistungen verursacht, die 1961 nicht einmal ein Viertel aller Beschäftigten stellten. Demgegenüber sind männliche und weibliche Angestellte, männliche und weibliche Facharbeiter mit Ausnahme von Baugewerbe und Dienstleistungen sowie die männlichen Nichtfacharbeiter im Verkehrswesen und im öffentlichen Dienst nur mit 27% an den zwischenbetrieblichen Wanderungen beteiligt, obwohl sie 55% aller Beschäftigten stellen.

Mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit verbinden sich diese Unterschiede in der Fluktuationshäufigkeit bestimmter Arbeitnehmergruppen in bestimmten Teilen der Wirtschaft noch mit altersspezifischen Differenzen. Dies würde beispielsweise bedeuten, dass sich bei den männlichen Facharbeitern in Industrie und Handwerk die durchschnittliche Fluktuationsrate von 12,6% in zwei altersspezifische Werte von vielleicht 8% und 20% der Arbeiter über und unter 25 Jahren auflöst.

Weiterhin spricht vieles dafür, dass nicht nur die Fluktuationshäufigkeit in bestimmten Branchen höher ist als in anderen, sondern dass auch die Betriebsgrösse Einfluss auf die Abwanderungsneigung und -frequenz der Arbeitnehmer hat. 10)

Wahrscheinlich liesse sich durch die Kombination aller dieser Merkmale der Kreis der Arbeitnehmer, die überwiegend am zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel beteiligt sind, noch sehr viel schärfer eingrenzen, als uns dies mit den vorliegenden Zählungen möglich war; vieles spricht dafür, dass dann mehr als 50% aller Arbeitsplatzwechselfälle auf Arbeitnehmergruppen entfielen, die vielleicht nur mit 15% an der Gesamtheit der Beschäftigten beteiligt sind.

Je schärfer sich nun aber die Minderheit von Arbeitnehmern, auf welche die Mehrheit der Fluktuationsvorgänge entfällt, nach objektiven sozialen Kriterien wie Alter, Stellung im Beruf, Art und Grösse des Ausgangsbetriebes usw. vom Rest der Arbeitnehmer abgrenzen lässt, desto deutlicher treten auch die sozialen Ursachen der Fluktuation bzw. ihre Kombination zu Ursachen-"Syndromen" und typischen Mobilitätssituationen zutage, desto unhaltbarer erweist sich auf der anderen Seite die gängige Ansicht, die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels sei in erster Linie eine charakterliche, individual-psychologische Frage.

#### c) Die Richtungen der zwischenbetrieblichen Wanderungsströme

Neben Hinweisen auf die gruppenspezifische Fluktuationshäufigkeit liefert die Repräsentativerhebung 1961 der Bundesanstalt auch einige Angaben zur Richtung der wichtigsten "Wanderungsströme". Zusätzliche Aufschlüsse erhielten wir weiter-

---

10) Die Bundesanstalt hat zwar bei ihrer Erhebung die Grössenklasse von Abgangs- und Zugangsbetrieb miteinander in Beziehung gesetzt. Diese Auszählung geschah jedoch nur für die Gesamtheit aller Wirtschaftsabteilungen. Deshalb fallen beispielsweise unter die Kategorie "Mittelbetrieb" sowohl grössere handwerkliche Betriebe des Baugewerbes wie relativ kleine Industriebetriebe und relativ sehr grosse Betriebe des Dienstleistungsgewerbes oder des Handels. Die offensichtlich recht häufigen Wanderungen von einem industriellen Grossbetrieb (mehr als 5.000 Beschäftigte) zu einem Grossbetrieb des Handels, wo ja bereits 250 Beschäftigte sehr viel sind, erscheinen also in dieser Auszählung als Wanderungen von einer grösseren zu einer kleineren Betriebsgrössenklasse. Wegen der Bedeutungsverschiedenheit der Betriebsgrösse in den einzelnen Wirtschaftsbereichen ist mit diesen Werten nicht viel anzufangen.



hindurch eine Sonderauswertung der etwa 4.000 Arbeitsplatzwechsler, die im Bereich des Arbeitsamtes München von der Erhebung der Bundesanstalt erfasst worden waren.

Fragt man, aus welchen Branchen die Zuwanderer bestimmter Wirtschaftszweige oder Wirtschaftsabteilungen kommen und wohin die Abwanderer aus bestimmten Branchengehen, so werden in vielen Fällen deutliche "Affinitäten" zwischen Branchen sichtbar. Diese Affinitäten drücken sich darin aus, dass jeweils bestimmte Abgabe- oder Aufnahmebranchen an den Zuwanderern bzw. Abwanderern einer Branche wesentlich stärker beteiligt sind, als es ihrem Anteil an der gesamten Erwerbsbevölkerung entspräche.

Stark überrepräsentierte Abgabebranchen, Branchen also, die jeweils weit mehr Zuwanderer stellen, als ihrer Stärke nach zu erwarten wäre, sind beispielsweise im öffentlichen Dienst die Wirtschaftsabteilung Dienstleistungen (rund dreimal mehr als ohne solche "Affinitäten" zu erwarten), im Baugewerbe die Wirtschaftsabteilungen Landwirtschaft und Bergbau (19% statt 9%) und im Maschinenbau die restlichen Branchen der Metallverarbeitung (40% statt 18%).

Ganz ähnlich ist das Bild, das sich aus der Perspektive der Aufnahmebranchen ergibt.

Diese besonders häufigen Wanderungsbeziehungen zwischen bestimmten Wirtschaftsabteilungen bzw. Wirtschaftszweigen decken sich mit Ähnlichkeiten in der Arbeitskräftestruktur und der Art der vorherrschend nachgefragten Qualifikationen: Schwere körperliche Arbeit in Landwirtschaft, Bergbau und Baugewerbe; gering qualifizierte weibliche Beschäftigte in Landwirtschaft und Dienstleistungen; qualifizierte maschinenerfahrene Arbeiter in den verschiedenen Branchen der Metallindustrie.

Diese sehr globalen Feststellungen sind jedoch noch durchaus unbefriedigend. Etwas differenziertere Einblicke liefert die Sonderauswertung der viertausend erfassten Arbeitsplatzwechsler des Arbeitsamtes München (Ausschnitt aus der Repräsentativerhebung 1961), die allerdings ihrer regionalen Konzentration und der verhältnismässig geringen Zahl erfasster Fälle wegen nicht ohne weiteres verallgemeinert werden darf.<sup>11)</sup>

11) Bei dieser Auswertung ging es uns vor allem darum, Betriebsgrösse und Wirtschaftszweig zu kombinieren, ferner die Arbeitsplatzwechsler - bei denen jeweils der erste und der letzte Arbeitsplatz pro Jahr berücksichtigt wurde - zu Gruppen zusammenzufassen, die sich jeweils durch die drei Merkmale Geschlecht, Stellung im Beruf und Lebensalter charakterisieren.

Immerhin werden einige grundlegende Tendenzen sichtbar, unter denen vor allem zwei hervorzuheben sind.

1. Die Arbeitsplätze bzw. Betriebe bestimmter, oftmals, aber nicht immer, recht dynamischer Wirtschaftszweige und Wirtschaftsabteilungen üben eine beträchtliche Anziehungskraft auf die Beschäftigten anderer Wirtschaftsbereiche aus. Dies gilt etwa für die aussergewerblichen Wirtschaftsabteilungen (Handel, Verkehr und öffentlicher Dienst) in bezug auf die erwachsenen männlichen Arbeiter. Dies gilt teilweise auch für öffentlichen Dienst und produzierendes Gewerbe in bezug auf die weiblichen Angestellten
2. Parallel hiermit und mit dieser ersten Bewegung sich verquickend, verlaufen oft recht starke Wanderungsströme von den Branchen und Betriebstypen mit hohen Ausbildungsquoten zu anderen Branchen und Betriebstypen, die offenbar selbst nicht in der Lage oder nicht gewillt sind, ihren Nachwuchsbedarf unter den eine Ausbildung suchenden Jugendlichen zu decken. Die Eingliederung eines beträchtlichen Teils der jugendlichen Berufsanfänger in das Wirtschaftsleben vollzieht sich also in einem mehrstufigen Prozess. Sie beginnen ihr Berufsleben mit einer Ausbildungsstelle in einem Betrieb, den sie meist relativ kurze Zeit nach Beendigung der Ausbildung wieder verlassen (es sind dies bei den männlichen Arbeitern vor allem Handwerksbetriebe, bei den weiblichen Angestellten Betriebe des Handels). Sie versuchen im Regelfalle wohl zunächst in einem grösseren Betrieb der gleichen Branche unter Bewahrung ihrer Qualifikation Beschäftigung zu finden; nicht selten ist jedoch dann auch eine Aufgabe des erlernten Berufes notwendig: Von den jugendlichen männlichen Arbeitsplatzwechslern, die einen kleineren mit einem grösseren Betrieb des verarbeitenden Gewerbes (ausschliesslich Metallverarbeitung) vertauschten und auf ihrem früheren Arbeitsplatz als Facharbeiter gegolten hätten, war jeder fünfte dann als Nichtfacharbeiter tätig; im Metallgewerbe trifft das gleiche für jeden vierten zu. Jugendliche ehemalige Facharbeiter aus dem sonstigen verarbeitenden Gewerbe, die in (zumeist grössere) Betriebe der Metallindustrie überwechselten, mussten sogar zu zwei Dritteln auf ihre Qualifikation verzichten. Von den weiblichen Jugendlichen, die ursprünglich als Angestellte im Handel beschäftigt waren und dann in die Industrie abwanderten, war nach dem Arbeitsplatzwechsel rund ein Drittel als Nichtfacharbeiter tätig.

Zu einem ganz ähnlichen Ergebnis führt die Analyse der Berufslaufbahnen von etwa 400 Arbeitern aus grösseren Betrieben der Metallindustrie Nordrhein - Westfalens, die einer der beiden Verfasser im Zuge eigener Betriebsuntersuchungen gesammelt hat.

Diese meist jüngeren Arbeiter hatten im Zuge ihrer bisherigen Berufslaufbahn mehrmals den Arbeitsplatz gewechselt. Für etwa 800 dieser Arbeitsplatzwechselfälle konnte ermittelt werden, um wieviel der Lohn am neuen Arbeitsplatz über bzw. unter dem bisher verdienten Lohn lag, ob mit dem Arbeitsplatzwechsel eine Aufgabe des erlernten Berufs (oder eventuell nach vorheriger Aufgabe eine Rückkehr in den gelernten Beruf) verbunden war und welcher Grössenklasse alter und neuer Betrieb angehörten.

Mindestens jeder zweite Arbeitsplatzwechsel brachte eine beträchtliche Erhöhung des Lohnes: Um wenigstens 10%, meist aber um mehr als 15%.

Etwa jeder sechste Arbeitsplatzwechsel war mit einer Aufgabe des erlernten Berufes verbunden; es handelt sich hier im Regelfalle um Handwerksgehilfen oder Industriefacharbeiter, die an ihrer neuen Arbeitsstelle als Angelernte oder Ungelernte Beschäftigung fanden. Da im Schnitt auf jeden der erfassten Arbeiter zwei Arbeitsplatzwechsel entfielen, bedeutet dies, dass etwa 30% der untersuchten Gruppe ihren ursprünglichen Beruf zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr ausübten. Ihnen steht nur eine sehr geringe Zahl von Fällen gegenüber (gut 3%), denen durch Arbeitsplatzwechsel die Rückkehr in den erlernten Beruf möglich war.

Die allgemeine Tendenz der Wanderungen geht von Klein- und Mittelbetrieben zu Grossbetrieben. Auf einen Zuwanderungsfall trafen in den Kleinbetrieben 2,8 Abwanderungsfälle, in den Mittelbetrieben 1,7 und in den Grossbetrieben nur 0,3. 26% aller Wanderungen vollzogen sich zwischen Klein- und Mittelbetrieben, 30% zwischen Grossbetrieben, 33% führten von Klein- und Mittelbetrieben in Grossbetriebe und nur 10% in umgekehrte Richtung.

Unter finanziellen Gesichtspunkten ist vor allem der Wechsel von Klein- und Mittelbetrieben in Grossbetriebe vorteilhaft. Hier hat sich bei 58% der Fälle im Zuge des Wechsels der Lohn nennenswert (über 10%) erhöht und nur bei 13% nennenswert verringert. Bei der Wanderung von Grossbetrieben zu Klein- und Mittelbetrieben halten sich hingegen die Fälle mit finan-

ziellem Gewinn und finanziellem Verlust ungefähr die Waage. Gleichzeitig sind jedoch die Wanderungen von Klein- und Mittelbetrieben zu Grossbetrieben in 25% der Fälle mit Berufsaufgabe verbunden, gegenüber nur 10% bei den Wanderungen zwischen Grossbetrieben; bei den Wanderungen von Grossbetrieben zu Klein- und Mittelbetrieben hingegen besteht eine gewisse Chance, wenn man eine Senkung des Verdienstniveaus in Kauf nimmt, in den früheren Beruf zurückzukehren.

Der Grossbetrieb stellt also das bevorzugte Endziel der zwischenbetrieblichen Wanderungen dar, deren bevorzugter Ausgangspunkt Klein- und Mittelbetriebe sind. Mit dieser Grundrichtung ist im Regelfalle ein Gewinn an Lohn und wohl auch an sozialer Sicherheit verbunden, um dessentwillen in vielen Fällen die Aufgabe des erlernten Berufes und wichtiger Teile der erworbenen Berufsqualifikation in Kauf genommen wird.

Unsere Kenntnis von Häufigkeit, Struktur und Richtung des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels ist also keineswegs so detailliert, wie dies an sich notwendig wäre, um alle wissenschaftlich und sozialpolitisch wichtigen Fragen genau beantworten zu können. Andererseits genügt das Bild, das wir uns anhand der vorliegenden Erhebungsbefunde machen können (die wir insbesondere der Bundesanstalt in Nürnberg verdanken), um die Zulänglichkeit der bisherigen Auseinandersetzung mit dem Fluktuationsproblem, der bisherigen Erklärungsversuche und Ursachenanalysen zu beurteilen.

## 2. KAPITEL

### Die bisherige Behandlung des Fluktuationsproblems

#### a) Sozialwissenschaftliche und statistische Untersuchungen

Die sozialwissenschaftliche Forschung hat sich mit den Phänomenen des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels bisher noch relativ wenig beschäftigt. Das Interesse der Soziologie galt - soweit man sich mit Mobilitätsproblemen auseinandersetzte - vor allem deren vertikalen Erscheinungsformen, also den sozialen und beruflichen Auf- und Abstiegsprozessen. Soweit horizontale Mobilitätsbewegungen Gegenstand von Studien waren - etwa die Abwanderung aus Landwirtschaft und Handwerk in die Industrie -, ging es nicht so sehr um den Wechsel von Arbeitsplatz und Beschäftigungsverhältnis im eigentlichen Sinne und um seine Ursachen und seine Konsequenzen, als vielmehr um die Erfassung allgemeiner Phänomene des sozialen Wandels, um die Beschreibung etwa von Verstädterungsprozessen oder die Analyse der Entstehung neuer Bevölkerungsgruppen, wie etwa des grossstädtischen Proletariats. Dies hatte nicht zuletzt zur Folge, dass sich die Sozialwissenschaft vor allem auf ganz bestimmte, auffallende Wanderungen gleichzeitig beruflicher und regionaler Art konzentrierte, deren Untersuchungen nur verhältnismässig geringen Aufschluss über die normalen, alltäglichen Prozesse horizontaler Mobilität innerhalb der Arbeitnehmerbevölkerung einer Industriegesellschaft lieferte.

Dem geringen Interesse der Sozialwissenschaft entsprach bisher die äusserst mangelhafte statistische Erfassung der zwischenbetrieblichen Mobilitätsbewegungen. Während zahlreiche andere Tatbestände und Prozesse wirtschaftlicher oder sozialer Natur seit Jahrzehnten mit grossem Aufwand und minutiösen Methoden beobachtet und verfolgt werden, gab es bis vor einigen Jahren kaum Material über Richtung und Umfang der zwischenbetrieblichen Mobilität der Arbeitskräfte. Erst seitdem grössere Teile der Wirtschaft gegen Ende der 50er Jahre sich zunehmenden personalpolitischen Schwierigkeiten konfrontiert sahen, die aus der Abwanderung von Arbeitskräften resultierten, mit deren Verbleib man bisher fraglos gerechnet hatte, erst seitdem diese Tatsache in der Fachöffentlichkeit und dann auch in der Tagespresse zu vielfältigen, oft tendenziösen

und nur selten wirklich solide dokumentierten Berichten und Stellungnahmen Anlass gegeben hatte, sah man sich zu systematischen Erhebungen veranlasst, die jedoch oft noch mit allen Kinderkrankheiten der Statistik behaftet sind.<sup>12)</sup>

Seit 1959 führte die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung anhand der Veränderungsanzeigen, die den Arbeitsämtern von den Einrichtungen der sozialen Krankenversicherung zugehen bzw. deren Übertragung auf die Karteikarten der Arbeitnehmer, jährliche Repräsentativerhebungen – zunächst über den Umfang, dann auch über die Richtung – des Arbeitsplatzwechsels durch. Seit dem gleichen Jahr haben auch einige Meinungsforschungsinstitute die Frage nach der Frequenz des Arbeitsplatzwechsels in ihr Standardermittlungsprogramm aufgenommen.<sup>13)</sup> Auch die amtliche Statistik beginnt erst seit kurzem, sich mit Arbeitsplatzwechsel und Berufsmobilität zu beschäftigen. Aus den Mikrozensussergebnissen 1960/1961 wurden erstmals – noch recht undifferenzierte – Daten über die Fluktuationsvorgänge vorgelegt.<sup>14)</sup>

Vor diesem Zeitpunkt standen für statistische Analysen ausschliesslich Materialien einzelner Betriebe zur Verfügung, die jedoch mit dem Mangel unzureichender und oft nicht einmal zu kontrollierender Repräsentanz behaftet waren und darüber hinaus oft schwere statistische Fehler aufwiesen.

Bei einer Erhebung, die vor einiger Zeit im Auftrage des RKW durchgeführt wurde<sup>15)</sup>, stellte sich heraus, dass viele Betriebe überhaupt keine oder nur sehr unzureichende Aufzeichnungen über Art und Umfang der Fluktuation hatten. In den Betrieben, in denen wir selbst betriebssoziologische Untersuchungen über die Fluktuation durchführten, wurden zwar im Regelfalle

12) Charakteristisch hierfür ist die Auseinandersetzung über die beste Formel zur Berechnung der Fluktuationsrate, die Jahre hindurch mit grossem Eifer und Aufwand geführt wurde und als deren Ergebnis schliesslich die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände eine Formel empfahl, die schon in den 20er Jahren von angelsächsischen und deutschen Wissenschaftlern entwickelt worden war. Die BDA-Formel (den jeweils kleineren Wert der Abgänge oder Zugänge bezogen auf die durchschnittliche Belegschaft des Beobachtungszeitraumes) ist schon in Otto Lipmanns "Lehrbuch der Arbeitswissenschaft" (Jena 1932) ausführlich diskutiert und begründet.

13) Vgl. insbesondere ANBA Mai 1960, Mai 1961 und April bis Juli 1962, ferner die Pressedienste von Divo und Allensbach; die wichtigsten Ergebnisse sind im vorhergehenden Kapitel dargestellt.

14) Vgl. Wirtschaft und Statistik / 1962 S. 149 f.

15) Studiengesellschaft Der neue Betrieb, Ursachen und Auswirkungen des Betriebswechsels, vervielfältigtes Manuskript, Düsseldorf 1962.

-da man sich schon längere Zeit mit dem Fluktuationsproblem beschäftigt hatte und sonst ja wohl auch keinen Forschungsauftrag vergeben hätte - Fluktuationsstatistiken geführt, doch waren auch deren Aufbau und Kategorien häufig recht allgemein oder zweideutig. Nicht nur, dass meist die für eine Analyse sehr wichtigen Aufgliederungen der Zu- und Abgänge nach Geschlecht, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Qualifikation etc. fehlten; die Erhebungsprinzipien und Rechenformeln wechselten so stark, dass ein zwischenbetrieblicher Vergleich der Zahlen kaum möglich war: Je nachdem, ob die Statistiken Lehrlinge, betriebsseitige Versetzungen, Praktikanten und Ferienarbeiter usw. enthalten oder nicht, ergeben sich ja unter sonst gleichen Verhältnissen sehr verschiedene Fluktuationsquoten.

Der einzige konsequente Versuch, betriebliche Fluktuationsstatistiken nach einheitlichen und vergleichbaren Prinzipien zu führen, wurde von der Zentralstelle der Berliner Arbeitgeberverbände unternommen, die mit einem möglichst einheitlichen Schema einen grösseren Kreis von Betrieben zu regelmässigen Meldungen über Personalveränderungen, Zugänge und Abgänge veranlasst hatte und nunmehr seit mehreren Jahren einigermaßen vergleichbare Vierteljahresreihen vorlegt. Bedauerlicherweise arbeiten die Berliner Ermittlungen jedoch mit der Schlüterschen Fluktuationsformel, was die Vergleichbarkeit mit anderen Fluktuationsstatistiken und den Aussagewert der Fluktuationsquoten stark beeinträchtigt; ausserdem sind ihre Ergebnisse der besonderen Berliner Verhältnisse wegen nur in sehr engen Grenzen zu verallgemeinern.

#### b) Die sozial- und personalpolitische "Fluktuationsdebatte"

Mit der Unzulänglichkeit der wissenschaftlichen Forschung und statistischen Erfassung der Wanderungsbewegungen kontrastiert die ausgedehnte Behandlung, die das Thema "Arbeitsplatzwechsel" in der sozial- und personalpolitischen Öffentlichkeit gefunden hat. Zahlreiche Artikel in Zeitungen und Zeitschriften befassen sich mit dem "Fluktuationsproblem"; Tagungen waren allein diesem Thema gewidmet; Empfehlungen zur betrieblichen Erfassung, Analyse und Bekämpfung des Arbeitsplatzwechsels wurden ausgearbeitet.

Wie die statistischen Erhebungen ist allerdings auch das sozial- und personalpolitische Interesse an den zwischenbetrieblichen Wanderungsbewegungen erst jüngeren Datums. Dies zeigt sich



sehr deutlich bei einem Blick auf die bisher vorliegenden Bibliographien zu diesem Thema. Die wohl ausführlichste <sup>16)</sup> verzeichnet nur eine sehr geringe Zahl von deutschsprachigen Erscheinungen aus der Zeit vor 1955; in den folgenden Jahren steigt dann die Häufigkeit der Publikationen langsam an, um seit 1959 sprunghaft emporzuschnellen. Aus dem Jahre 1960 werden ungefähr ebenso viele Titel angeführt wie aus der gesamten Zeit vor 1959.

Periodika wie etwa "Der Arbeitgeber", die bis 1959 dem Problem der Fluktuation kaum Aufmerksamkeit geschenkt hatten, bringen seither regelmässig entsprechende Beiträge.

Das rasch aufflammende Interesse der sozial- und personalpolitischen Praxis am zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel bedarf einer Erklärung. Sie ist nicht Folge einer starken Zunahme der Mobilität der Arbeitskräfte. Die zur Verfügung stehenden Daten deuten vielmehr darauf hin, dass der Betriebswechsel in der ersten Hälfte der 50er Jahre nicht wesentlich geringer war als heute. <sup>17)</sup>

Die Aktualität, welche das Fluktuationsproblem insbesondere in den Augen der industriellen Managements zu Ende der 50er Jahre gewann, ist vor allem eine Konsequenz der Lage auf dem Arbeitsmarkt, die erstmals - von Perioden der Kriegs- und Zwangswirtschaft abgesehen - durch lang andauernde Vollbeschäftigung gekennzeichnet ist. In dieser Situation gewinnt die

16) Der neue Betrieb, a.a.O. S. 189 bis 228; an sonstigen Bibliographien ist vor allem die etwa 20-seitige Literaturzusammenstellung des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft in Frankfurt (Main) zu nennen.

17) In einer grösseren Maschinenfabrik des Ruhrgebiets, die für ihre besonders hohe Fluktuationsquote bekannt ist, hat sich die Zahl der Abgänge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen) in typischen Jahren wie folgt verändert:

1951	28,3 %
1952	27,2 %
1953	26,0 %
1954	24,4 %
1958	32,5 %
1959	32,1 %

In einem gemischten Hüttenwerk hat sich die Zahl der Abgänge in Prozent der Durchschnittsbelegschaft des Jahres von knapp 10% im Jahre 1951 auf 15,5% im Jahre 1957 und 17,5% im Jahre 1958 erhöht.

In einem grossen Konzern der metallverarbeitenden Industrie stieg die Zahl der Abgänge bezogen auf die Belegschaft zu Beginn des Jahres - so dass die tatsächliche Fluktuationsquote um so niedriger liegt, je stärker sich die Belegschaft im betreffenden Jahr erhöhte - von 19,0% im Jahre 1950/51 auf 27,7% im Jahre 1954/55 und sank auf rund 26% in den Jahren 1956 bis 1958.



Lösung des Arbeitsverhältnisses, die traditionell zu den wichtigsten Disziplinarinstrumenten der industriellen Betriebsführung gehörte, ein völlig neues betriebspolitisches Gewicht. Grundsätzlich ist der Druck, der mit einer Kündigung oder Kündigungsandrohung ausgeübt werden kann, um so wirksamer, je extremer die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist, d.h. je grösserer Mangel an Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen herrscht. In den Jahren seit 1956, in denen die Vollbeschäftigung erreicht wurde und zunehmend ein Zustand akuten Arbeitskräftemangels - d.h. eben eine extreme Situation auf dem Arbeitsmarkt - sich herausbildete, hat das Druckmittel der Kündigung - aber nunmehr in der Hand des Arbeitnehmers - zunehmende Wirksamkeit erlangt. Die industrielle Betriebsführung sieht sich nun sozusagen mit ihren eigenen Waffen geschlagen.

Die Tatsache, dass nunmehr der einzelne Arbeiter über ein Mittel verfügt, mit dem er seine Vorgesetzten unter Druck setzen konnte, die zumindest partielle Umkehrung der Machtverhältnisse im Betrieb, traf das industrielle Management weitgehend unvorbereitet.<sup>18)</sup>

Nur auf dem Hintergrund dieser Situation ist die ausgedehnte Diskussion über das Fluktuationsproblem, sind auch Richtung und Schwerpunkte dieser Diskussion zu verstehen.

Analysiert man die in den angeführten Bibliographien zur Fluktuation angegebenen Titel, so schälen sich vor allem folgende Schwerpunkte der Diskussion heraus:

1. Arbeitsplatzwechsel ist ein moralisch bedenkliches Verhalten; wer wechselt, wird mehr oder weniger explizit als minderwertig abgestempelt. Hierfür als Beispiele einige Titel von Zeitschriftenartikeln:

"Zugvögel am Arbeitsmarkt"; "Zugvögel nicht erwünscht"; "Massnahmen gegen Zugvögel"; "Die Wandervögel kosten Milliarden".

2. Das "unmoralische" Verhalten bestimmter Arbeitnehmer erzeugt für den einzelnen Betrieb wie für die Volkswirtschaft ausserordentlich hohe Kosten, deren Ermittlung man grosse Aufmerksamkeit widmet:

---

18) Sehr charakteristisch hierfür sind Formulierungen wie "Diktatur der Arbeitskraft", die wir in der jüngsten Literatur - und zwar ohne ironischen Unterton - finden.

"Der Personalwechsel und seine Auswirkungen und seine Kosten"; "Kosten des Personalwechsels"; "Preis der Fluktuation"; "Die hohen Kosten des beeinflussbaren zwischenbetrieblichen Personalwechsels"; "Was kostet die Wirtschaft die Fluktuation der Arbeitskräfte".

Bei den in diesem Zusammenhang angestellten Rechnungen gelangt man oft zu astronomischen Summen. Eine grosse Zahl von Autoren hat versucht, die Aufwendungen zu ermitteln, die für den einzelnen Betrieb mit der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes verbunden sind. <sup>19)</sup> Diese je nach Berechnungsweise stark differierenden Kosten werden dann mit der Gesamtzahl der Arbeitsplatzwechselfälle multipliziert. So ergeben sich ganz ausserordentliche Beträge, Milliardensummen, wie das Deutsche Industrieinstitut feststellt, <sup>20)</sup> sechs Milliarden pro Jahr wie das Handelsblatt errechnet. <sup>21)</sup>

3. Wichtigstes Problem ist infolgedessen die Überwindung oder Senkung der Fluktuation:

"Die Fluktuation und Wege zu ihrer Überwindung"; "Minderung der Fluktuation"; "Arbeitsplatzwechsel - Vorschläge zur Minderung"; "Was können wir gegen den häufigen Personalwechsel tun?"; "Arbeitsplatzwechsel - Ursachen und Abhilfe"; "Die Fluktuation und ihre Bekämpfung"; "Verminde-  
rung der Fluktuation als Vorbedingung und Erfolg guter wirtschaftlicher Führung".

Ein Teil der Titel verweist bereits auf konkrete Massnahmen zur Bekämpfung der Fluktuation:

"Traditionsbewusstsein verringert Fluktuation"; "Das Abganginterview - eine betriebliche Massnahme zur Ergründung der Fluktuation"; "Gute Unterweisung hilft Fluktuation senken"; "Information stärkt Gefühl der Zugehörigkeit"; "Einfluss der Farbgestaltung auf Fluktuation, Arbeitsfreude und

---

<sup>19)</sup> Vgl. vor allem die ausführliche Darstellung der verschiedenen Berechnungsverfahren und Berechnungsergebnisse in "Der neue Betrieb" a.a.O. S. 51 und den Ansatz zu einer systematischen betriebswirtschaftlichen Behandlung in H. Th. Metze "Die Fluktuation der Arbeitskräfte" Fachbericht Nr. 1, Februar 1961 (Beilage des Zentralblatts für Arbeitswissenschaft) S. F 10 ff. Metze weist wohl mit Recht darauf hin, dass der grösste Teil der Fluktuationskosten "bei den nicht gedeckten Fixkosten und der entgangenen Kapitalverzinsung" liegt. "Diese werden hervorgerufen durch die Minderleistung der neuen Arbeitnehmer in der Einarbeitungszeit".

<sup>20)</sup> Mitarbeiterbrief des Deutschen Industrieinstituts Nr. 19/1959.

<sup>21)</sup> Handelsblatt 15. 11. 1961.

und Produktivität "; "Schlechtes Betriebsklima als Kündigungsgrund"; " Gespräche von Mann zu Mann bremsen die Fluktuation"; "Versetzungen im Betrieb - Mittel gegen Fluktuation".

Besonders zahlreich sind Aufsätze, die sich in diesem Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Fragen befassen; viele der aufgeführten Titel lesen sich mit sozusagen vertauschten Vorzeichen wie Aufsätze aus der gewerkschaftlichen Rechtsschutzliteratur früherer Jahre und sprechen eine deutliche Sprache für das Bewusstsein zunehmender Schwäche der arbeitgeberischen Position, die gelegentlich sogar zu offenem Bedauern darüber führt, dass Massnahmen zur Reglementierung des Arbeitsmarktes (Arbeitsplatzwechselverordnung!) mit der Rechtsordnung der Bundesrepublik unvereinbar sind.

"Die Bekämpfung der Fluktuation mit Hilfe des Arbeitsrechtes "; "Arbeitsplatzwechselverordnung und Grundgesetz"; "Die Ansprüche des Arbeitgebers bei unbegründeter fristloser Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer "; "Rechte des Arbeitgebers bei Arbeitsvertragsbruch"; "Gerichtliche Festsetzung in der Entschädigung bei Arbeitsvertragsbruch"; "Kündigungsschutz zugunsten des Arbeitgebers"; "Unzulässigkeit der Arbeitsvermittlung bei Arbeitsvertragsbrüchigen"; "Anspruch des Arbeitgebers auf Unterlassung anderweitiger Tätigkeit bei Vertragsbruch des Arbeitnehmers"; "Rechtsbehelf gegen Bruch von Arbeitsverträgen"; "Die Anordnung zur Arbeitsleistung im Wege der einstweiligen Verfügung bei Arbeitsvertragsbruch".

Besonderes Interesse gilt natürlich der Abwerbung, schlägt sich doch in dem Tatbestand, dass die Arbeitgeber miteinander um die Arbeitskraft konkurrieren, in ganz besonders krasser Weise die mit der Vollbeschäftigung veränderte Situation nieder:

"Gibt es einen Rechtsschutz gegen Abwerbung?"; "Die Abwerbung und der Arbeitsvertragsbruch von Arbeitnehmern in ihren rechtlichen Zusammenhängen "; "Abwerbung von Arbeitskräften kann unlauterer Wettbewerb sein"; "Zum Schadensersatzanspruch bei Abwerbung von Arbeitskräften".

Dabei geht es nicht nur um rechtliche, sondern auch um moralische Fragen:

"Sittenwidrige Abwerbung von Arbeitskräften"; "Zweifelhafte Werbung von Arbeitskräften"; "Das Abspenstigmachen von Arbeitnehmern"; "Verleitung zum Vertragsbruch"; "Abwanderung ist Trumpf"; "Industriearmee ohne Reserve"; "Abwerbung verstösst gegen gute Sitten".

Die Bahnen, auf denen sich bisher die Fluktuationsdiskussion bewegte, schränken von vornherein den Bereich ein, innerhalb dessen die Ursachen des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels gesucht werden: Einmal, weil ja eigentlich nur solche Ursachen von Interesse sind, die der einzelne Betrieb im Hinblick auf eine Verminderung der Fluktuation beeinflussen kann; zum anderen, weil man den Arbeitsplatzwechsel grundsätzlich als eine negative Erscheinung betrachtet und sich damit selbst den Blick für eine umfassende Erklärung von Vorgängen verstellt, die zwar dem einzelnen Betrieb als störend erscheinen mögen, volkswirtschaftlich oder auch in der Perspektive des einzelnen Arbeiters hingegen durchaus positiv zu bewerten sind.

### c) Die bisherigen Erklärungsversuche des Arbeitsplatzwechsels

Schon ein Blick auf die aufgeführten Titel verweist auf bestimmte vermutete Ursachen des Personalwechsels. Bei den Autoren, die sich etwa mit den Massnahmen zur Bekämpfung der Fluktuation beschäftigen, lassen sich implizit bestimmte Vorstellungen über die Ursachen der Fluktuation erkennen. Unter diesen Erklärungsversuchen des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels dominieren vor allem drei, die einer eingehenderen Betrachtung zu unterziehen sind und die wir in einer etwas vereinfachten Darstellung als "Sozialschrott-These", "Betriebsklimathese" und "Lohnthese" bezeichnen wollen.

1. Die Sozialschrott-These geht davon aus, dass die gegenwärtige, "ungesund" hohe Fluktuation zum grössten Teil durch "asoziale Elemente", "Zug-" oder "Wandervögel" verursacht wird, die es nirgends lange aushielten und sich durch häufigen Arbeitsplatzwechsel einer kontinuierlichen Arbeitsleistung zu entziehen trachten:

"Im einzelnen Betrieb spiegelt sich die Gesamtlage der Volkswirtschaft wider. Weitaus die meisten Angestellten und Arbeiter legen Wert auf ein festes, ständiges Arbeitsverhältnis. Es ist ein verhältnismässig kleiner Teil der Arbeitnehmer, der den Wechsel liebt, der gerne und schnell von einem Betrieb zum anderen zieht, und die Mehrzahl dieser

"Wandervogel" ist fast ständig in Bewegung... Alle Versuche, dieses "Treibholz" festzuhalten, haben verschwindend geringe Aussichten auf Erfolg". 22)

Der Umfang der Fluktuation sei alarmierend, wenn von 20 Millionen Beschäftigten in der Bundesrepublik sechsmillionenmal in einem Jahr der Arbeitsplatz gewechselt wird, gab die Industrie- und Handelskammer (Frankfurt/M) in einer Erklärung bekannt. Ein erheblicher Prozentsatz dieses Arbeitsplatzwechsels entfällt auf die sogenannten "Zugvögel", die wegen geringfügiger Vergünstigungen in einen anderen Betrieb abwanderten. 23)

Durchaus im gleichen Sinne sind jene, allerdings seltenen und wenig repräsentativen Äusserungen zu verstehen, welche den Anstieg des Personalwechsels als Symptom einer gesunkenen Arbeitsmoral grösserer Teile der Arbeitnehmerschaft verstehen. Während Autoren wie Penzlin davon ausgehen, dass es innerhalb der Arbeitnehmerschaft sozusagen natürliche Gruppen mit hohem und niedrigem Arbeitsethos gäbe und letztere durch die Vollbeschäftigung eben grössere Chancen als bisher erhielten, ihrem Wandertrieb nachzugeben, sind diese anderen davon überzeugt, dass sich sozusagen im Durchschnitt aller Arbeiter (und auch Angestellten) Betriebstreue und Pflichtbewusstsein vermindert hätten und die Arbeitsplatzwechsler keine Minderheit seien, sondern eine breite Schicht repräsentieren.

2. Die Betriebsklimathese verlegt die Erklärung der Fluktuation in den Betrieb. Das ungeschickte Führungsverhalten der Vorgesetzten; ungenügende Einführung oder Anweisung am Arbeitsplatz; mangelnde Berücksichtigung der psychischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer oder ähnliche Schwächen der Personalpolitik werden für die hohe Abwanderung und Abwanderungsbereitschaft der Arbeitnehmer verantwortlich gemacht.

Diese These lag beispielsweise dem Untersuchungsauftrag zugrunde, den das Frankfurter Institut für Sozialforschung in der Mitte der 50er Jahre erhielt. 24) Sie wird ferner in vielen Aufsätzen vertreten, die bestimmte Massnahmen gegen die Fluktuation empfehlen: "Das wichtigste Mittel zur Vermeidung ei-

22) Heinz Penzlin: "Von Betrieb zu Betrieb", in Die Welt, 9.9.1961.

23) "Gefährlicher Arbeitsplatzwechsel", Frankfurter Allgemeine Zeitung, 10. 10. 1960.

24) Vgl. L. von Friedeburg: "Fluktuation im Steinkohlenbergbau", Bundesarbeitsblatt Nr. 22/1957.

ner hohen Fluktuation ist und bleibt ein gutes 'Betriebsklima' ". 25)

3. Die Lohnthese betrachtet als bestimmende Ursache des Arbeitsplatzwechsels das Streben nach einem höheren Verdienst. Demnach würde also ein "Mobilitätsgefälle" von den Betrieben und Branchen mit niedrigem Lohnniveau zu den Wirtschaftszweigen und -betrieben bestehen, die aufgrund grösserer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit auch höhere Löhne zu zahlen imstande sind. Ferner verführe der gegenwärtige Arbeitskräftemangel die Unternehmer dazu, sich gegenseitig auf der Suche nach Arbeitskräften zu überbieten.

Die Lohnthese enthält also - obwohl sie nur selten deutlich voneinander getrennt werden - einen "objektiven" und einen "subjektiven" Aspekt.

Die objektive Variante der Lohnthese erklärt die Mobilität der Arbeitskräfte gemäss dem klassischen ökonomischen Modell:

"Immer mehr wandern Arbeiter und Angestellte von wenig produktiven Wirtschaftszweigen in Zweige mit höherer Produktivität ab. Sie können höhere Löhne zahlen und erhalten deshalb leichter die dringend benötigten Arbeitskräfte. Dadurch verändert sich die Struktur der ganzen Volkswirtschaft." 26)

Die subjektive Variante der Lohnthese ist ähnlich moralisierend wie die "Sozialschrott-These". Neben der bedauerlichen materialistischen Einstellung der heutigen Arbeitnehmer macht sie auch die Unternehmer für die hohe Arbeitsplatzwechselquote verantwortlich, da diese nicht bereit seien, den Arbeitnehmern eine geschlossene Front "solidarischer" Lohnpolitik entgegenzusetzen.

Alle diese Erklärungsversuche erweisen sich bei näherer Analyse als weithin unzulänglich. Dies bedeutet nicht, dass sie an sich gesehen unrichtig seien. Sicherlich gibt es innerhalb der westdeutschen Arbeitnehmerschaft eine Gruppe von Menschen, die aus vielerlei Gründen leichter den Arbeitsplatz wechselt als die grosse Mehrzahl der Arbeitnehmer; es mag auch sein, dass dies in einzelnen Fällen auf charakterliche Instabilität, ungenügende soziale Anpassung und ähnliches zurückzuführen ist.

25) Dr. K. Schreiber, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24. 5. 1961.

26) "Beschäftigte wechseln Arbeitsplätze noch häufiger", Die Welt, 23. 1. 1961.

Weiterhin dürfte ohne Frage ein schlechtes Betriebsklima unter sonst gleichen Umständen die Abwanderungstendenzen aus einem bestimmten Betrieb fördern. Ferner ist die Aussicht auf höheren Lohn in vielen Fällen nicht ohne Bedeutung für den Entschluss eines Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz zu wechseln.

Höchst problematisch aber werden diese Thesen in dem Augenblick, in dem sie wichtigste, wenn nicht ausschliessliche Ursachen der Arbeitsmarktbewegungen bezeichnen wollen - Ursachen, bei denen dann auch in erster Linie eine wirksame "Mobilitätspolitik" einsetzen sollte. In diesem Falle kann ein selbst partiell richtiger Erklärungsversuch grundsätzlich falsch sein, weil er ein Einzelsymptom oder das letzte Glied einer Wirkungskette verabsolutiert und damit Massnahmen nahelegt, die keineswegs am "archimedischen Punkt" ansetzen.

Die Unzulänglichkeit der skizzierten, die bisherige Fluktuationsdiskussion beherrschenden Thesen erweist sich in dem Augenblick, in dem sie ausserstande sind, wesentliche Phänomene zu erklären.

Die "Sozialschrott-These" beispielsweise kann keinen Grund dafür angeben, weshalb so starke Unterschiede in der Fluktuationsfrequenz verschiedener Wirtschaftsbranchen und Betriebe und verschiedener, recht genau abgrenzbarer sozialer und demographischer Gruppen bestehen, von denen wohl kaum die einen durch eine grundsätzlich höhere soziale oder charakterlichen Instabilität charakterisiert sind als die anderen.

Die Einseitigkeit der "Betriebsklimathese" wurde durch mehrere industriesoziologische Untersuchungen erwiesen <sup>27)</sup>: Durchaus vergleichbare Betriebe mit jeweils verhältnismässig gutem oder schlechtem Betriebsklima können gleich hohe oder niedrige Fluktuation haben; andererseits wird in Betrieben mit verschieden hoher Fluktuationsfrequenz von den Arbeitern das Betriebsklima gleich oder doch sehr ähnlich beurteilt.

Auch die "Lohnthese" steht nicht in offenbarem Widerspruch zu gesicherten Ergebnissen der Industriesoziologie über das, was die Arbeiter in einem bestimmten Arbeitsplatz bindet oder anzieht, sondern auch zu den vorliegenden Mobilitätsstatistiken und zur praktischen Erfahrung. Die Richtungen des Arbeitsplatzwechsels folgen keineswegs immer dem Lohngefälle; zahl-

<sup>27)</sup> Insbesondere die bereits zitierte "Abkehrerstudie" des Frankfurter Instituts für Sozialforschung sowie Untersuchungen der Verfasser.



reiche zwischenbetriebliche Mobilitätsfälle waren - und zwar nicht wegen Unkenntnis der betreffenden Arbeitnehmer - mit Lohnminderung verbunden oder brachten wenigstens keine Lohnsteigerung.

Die herkömmlichen Thesen über die Ursachen der Fluktuation leiden sämtliche an einigen grundsätzlichen Mängeln, deren Überwindung zu den wichtigsten Aufgaben der folgenden Analyse gehört:

1. Sie sind eindimensional, d.h. sie isolieren jeweils einen Faktor, der implizit oder explizit als bestimmende Ursache des Arbeitsplatzwechsels betrachtet wird. Entsprechend gelangt man zu "Ursachenkatalogen", in denen nacheinander die möglichen Fluktuationfaktoren aufgezählt sind: Unzufriedenheit mit der Entlohnung, Unzufriedenheit mit dem Betriebsklima, Unzufriedenheit mit der Arbeit usf.

Diese Ursachenkataloge, wie sie den Betriebspraktikern häufig zur Analyse der betrieblichen Fluktuation vorgeschlagen werden, erscheinen zunächst aus logischen Gründen unbefriedigend, weil sie Kategorien unterscheiden, die sich gegenseitig keineswegs ausschliessen, wie etwa "kann sich verbessern" und "mit dem Lohn unzufrieden". 28) Hinzu kommt fernerhin, dass in diesen Aufzählungen möglicher Faktoren sehr leicht der Anlass der Kündigung (etwa ein Streit mit dem Meister) mit den tieferliegenden Ursachen verwechselt wird. Der entscheidende Einwand gegen jede eindimensionale, sich in Ursachen- oder Motivkatalogen niederschlagende Betrachtungsweise ist jedoch die Tatsache, dass sie das Phänomen auf eine ungebührliche Weise simplifizieren. Wir haben es beim Arbeitsplatzwechsel mit Sachverhalten zu tun, die nicht einfach durch ein unverbundenes oder vielleicht auch grob quantitativ gewichtiges Nebeneinanderstellen einzelner Faktoren auszudrücken sind. In Wirklichkeit geht es ja um Ursachenkonstellationen: Ein bestimmter "Reiz" oder "Druck" führt jeweils nur in bestimmten Situationen zum Arbeitsplatzwechsel. Ein gegebenes Ausmass von Lohnunzufriedenheit kann unter verschiedenen persönlichen, betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Verhältnissen zu verschiedenem Verhalten führen, d.h. einmal einen Arbeitsplatzwechsel auslösen, ein anderes Mal nicht. Die Fälle, in denen der Arbeitsplatz tatsächlich gewechselt wurde, können erst dann richtig interpretiert werden, wenn sie auf die Gesamtheit der wesentlichen Faktoren einbezogen wurden.

28) Vgl. hierzu vor allem die "Beispiele von in der Praxis verwandten Motivkatalogen" in Der neue Betrieb: Ursachen und Auswirkungen des Betriebswechsels a. a. O. S. 103 ff.



2. Die Beliebtheit der eindimensionalen, nach einer Hauptursache suchenden Perspektive ist eng verbunden mit einem zweiten grundsätzlichen Mangel des bisherigen Ansatzpunktes, nämlich dem weitgehenden Verzicht darauf, den individuellen Arbeitsplatzwechsel als Teil grösserer gesamtgesellschaftlicher oder gesamtwirtschaftlicher Vorgänge zu verstehen.

Die bisherigen Erklärungsversuche der Fluktuation sind auf die individuellen Motive beschränkt. Ausschlaggebend für den Arbeitsplatzwechsel sei, so wird schon vor der Analyse vorausgesetzt, der Drang des einzelnen Arbeiters, mehr zu verdienen, seine "Wanderlust", seine Unzufriedenheit mit einzelnen Bedingungen seiner Arbeit, dem Betriebsklima oder seiner Arbeitsaufgabe.

Diese Betrachtungsweise ist, wie alle bisherigen Erklärungen, nicht falsch. Ohne Zweifel sagt eine genaue Analyse der individuellen Motive zum Wechsel des Betriebes und Arbeitsplatzes etwas aus. Zu fragen ist jedoch, ob diese Ebene der Betrachtung die fruchtbarste ist, d.h. ob sie nicht fast notwendigerweise den Blick auf Faktoren und Zusammenhänge verschliesst, die zur Erklärung und bewussten Steuerung der zwischenbetrieblichen Mobilität wesentlicher sind.

Die Konzentration auf die individuellen Motive führt ja - ohne dass man sich dessen bewusst ist - bereits gewisse grundsätzliche Annahmen in die Erklärung ein und schliesst andere aus. Sie setzt insbesondere eine gewisse Autonomie des individuellen Entschlusses voraus, die wir nicht ohne weiteres unterstellen dürfen und die allen Erkenntnissen der Sozialwissenschaft über die Bedingtheit des individuellen Verhaltens widersprechen. Selbst wenn sich im Einzelfalle als Ergebnis der Analyse erweisen sollte, dass sich ein Entschluss zum Arbeitsplatzwechsel nur durch individuelle Motivkonstellationen erklären lässt, müssen wir doch a priori annehmen, dass jeder individuelle Akt wesentlich durch übergeordnete Momente und Kräfte wirtschaftlicher Natur gesteuert und vielleicht sogar ausgelöst wird.

Wir werden also im folgenden den Arbeitsplatzwechsel nicht so sehr als eine autonome individuelle Entscheidung betrachten, die erst in ihrer Summierung wirtschaftliches und gesellschaftliches Gewicht erhält, sondern als ein gesellschaftliches Phänomen, das sich im wesentlichen nur auf dem Hintergrund grösserer Prozesse verstehen lässt.

3. Die eindimensionale und auf die individuellen Motive kon-

zentrierte Betrachtungsweise birgt die Tendenz in sich, die Erklärung der Mobilität auf die ins Auge fallenden Selbstverständlichkeiten zu vereinfachen. Die dritte Schwäche der herkömmlichen Erklärungsansätze enthält die Gefahr einer einseitigen Wertung, indem sie den Zustand einer stabilen Arbeitskräftestruktur mit verhältnismässig geringem Arbeitswechsel als normal setzt.

Immer wieder werden die gegenwärtigen Verhältnisse als "ungesund" bezeichnet, wird davon gesprochen, dass eine "Normalisierung" auf dem Arbeitsmarkt dringend erwünscht sei. Wie dieser "Normalisierungszustand" aussehen sollte, lässt sich aus der Literatur nicht ohne Mühen ableiten, scheinen doch die "ungesunden" Erscheinungen auf dem Arbeitsmarkt Teil einer durchaus als gesund empfundenen Wirtschaftssituation zu sein. Dennoch lässt sich sagen, dass nach der - allerdings unausgesprochenen - Überzeugung der meisten Autoren als normal ein den Bedürfnissen des Betriebes entsprechendes Verhalten gelten dürfte. In dieser Sicht wird die Mobilität der Arbeitnehmer unter den gegenwärtigen Bedingungen der Vollbeschäftigung als ein Krankheitssymptom gewertet, das es zu beseitigen gilt.

Diese Perspektive ist bei Vertretern der Unternehmensleitungen verständlich: Es ist schwierig geworden, Ersatz für ausgeschiedene Arbeitnehmer zu finden; die Kündigung ist - wie schon gesagt - zu einem Druckmittel in Händen der Arbeitnehmer geworden. Sie stellt jedoch keine ausreichende Basis für eine wissenschaftliche Analyse der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt dar.

### 3. KAPITEL

## Entwurf eines Modells der beruflichen Mobilität in einer expandierenden hochindustrialisierten Volkswirtschaft

Um die dreifache Unzulänglichkeit der bisherigen Versuche zur Erklärung der beruflichen Mobilität zu überwinden, erscheint es notwendig, der Interpretation der verfügbaren Daten verschiedenster Art und Herkunft ein möglichst detailliertes theoretisches Modell zugrunde zu legen, d.h. ein System an sich plausibler Annahmen, die sich wechselseitig in gewissem Masse selbst auf ihre logische Stimmigkeit kontrollieren.

Dieses Modell geht, wie sich aus unserer Kritik an der bisherigen Fluktuationsdiskussion erwarten lässt, von der Voraussetzung aus, dass der individuelle Akt des Arbeitsplatzwechsels nur dann richtig interpretiert, in seinen Ursachen zureichend verstanden und im Hinblick auf mobilitätspolitische Massnahmen richtig bewertet werden kann, wenn man ihn als gesellschaftlich bedingt und damit auf dem Hintergrund der grossen strukturellen Veränderungen sieht, die sich in einer expandierenden Volkswirtschaft vollziehen.

#### a) Umschichtungen der Arbeitskräftestruktur

Das Arbeitskräftepotential einer hochindustrialisierten Volkswirtschaft ist einem ständigen Prozess der Umschichtung und Umstrukturierung unterworfen.

Dieser Prozess hat zwei sich miteinander kombinierende Ursachen:

Der technische Fortschritt führt in den einzelnen Wirtschaftszweigen und auch Betrieben zu unterschiedlichen Steigerungen der Arbeitsproduktivität; eine Vermehrung des Volumens oder des Wertes der erzeugten Güter und dargebotenen Dienstleistungen ist infolgedessen jeweils mit einem verschiedenen variierenden Bedarf an Arbeitskräften verbunden.

Der Zuwachs des Sozialprodukts, der in Konsequenz steigen-

der gesamtwirtschaftlicher Produktivität zur Verfügung steht, wird im Regelfalle nicht die gleiche Verwendung finden wie das bisherige Sozialprodukt: Mit wachsendem individuellem oder kollektivem Wohlstand, mit wachsender Mechanisierung und Bürokratisierung des privaten, wirtschaftlichen und öffentlichen Lebens verändert sich auch die Struktur der Nachfrage nach Gütern und Diensten.

Beide Bewegungen – sinkender Arbeitskräftebedarf zur Erzeugung einer gleichbleibenden Menge von Gütern oder Diensten und sich wandelnde Nachfragestruktur – können einander aufheben oder verstärken; sie haben damit sehr starke Veränderungen im Arbeitskräftebedarf der einzelnen Teile der Volkswirtschaft zur Folge.

Bei einer sehr groben Gliederung der Wirtschaft lassen sich drei Typen von Branchen bilden, die jeweils verschiedenen – positiven oder negativen – Arbeitskräftebedarf haben.

Starker zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften ist vor allem dort gegeben, wo die Arbeitsproduktivität nur langsam zunimmt, weil sich der Mechanisierung und Rationalisierung der Arbeit erhebliche Widerstände entgegensetzen, wo aber die Nachfrage nach den erzeugten Gütern bzw. angebotenen Dienstleistungen rasch wächst. Dies gilt vor allem für den von Fourastié <sup>29)</sup> sogenannten "tertiären Sektor", also für einen grossen Teil der Dienstleistungen im klassischen Sinne, für viele Verwaltungen öffentlicher und privater Art und ähnliches, aber auch grosse Teile der Investitionsgüterherstellung, bei der zunehmend tertiäre Elemente in den Vordergrund treten.

Das Gegenstück wird dargestellt von Branchen, die tendenziell ihre Beschäftigung verringern und Arbeitskräfte abgeben können, da bei ihnen starke Produktivitätssteigerungen mit einer Verringerung der Nachfrage zusammentreffen oder zumindest die Nachfrage nicht in gleicher Masse steigt wie das gesamte Sozialprodukt. Hierzu gehört in den meisten Industrieländern der grössere Teil der sogenannten "Urproduktion", also Landwirtschaft, Bergbau u. ä.

Zwischen diesen beiden Extremen liegt ein breites Mittelfeld von Wirtschaftszweigen und Betriebsarten, die tendenziell ihren Anteil am Arbeitskräftebestand der Volkswirtschaft ungefähr halten oder nur wenig verringern bzw. vermehren, da bei ihnen Absatzmöglichkeiten und Produktivität ungefähr gleich schnell steigen.

<sup>29)</sup> Jean Fourastié: Die grosse Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln 1954.

Inwieweit eine Volkswirtschaft in der Lage ist, die prinzipiell gebotenen Möglichkeiten der Produktivitätssteigerung tatsächlich auszunützen, hängt nicht zuletzt von dem Masse ab, in dem sich die Beschäftigtenstruktur jeweils und ohne nennenswerte Verzögerung dem gewandelten Bedarf anpasst.

Der Wandel in der Beschäftigungsstruktur einer Volkswirtschaft kann auf zweierlei Weise bewirkt werden:

durch Mobilität von Arbeitskräften im eigentlichen Sinne;

indem die neu ins Berufsleben eintretenden Arbeitskräfte sich anders auf die einzelnen Branchen und Betriebe verteilen als die bereits Beschäftigten und insbesondere die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen.

Im Interesse einer möglichst realistischen Darstellung, und weil das Verhältnis zwischen diesen beiden einen Wandel der Arbeitskräftestruktur bewirkenden Momente für die gegenwärtige Situation der Bundesrepublik – wie sich im weiteren noch zeigen wird – sehr wichtig ist, scheint es angebracht, die ihnen jeweils entsprechenden Bewegungen und Veränderungen durch spezifische Begriffe zu bezeichnen. Dabei wird es notwendig sein, das zweite Moment des Strukturwandels, nämlich den Neueintritt von Arbeitskräften in das Erwerbsleben, nochmals aufzugliedern, je nachdem, ob es sich hierbei um einen normalen Prozess handelt, der keine Vergrößerung der Erwerbsbevölkerung zur Folge hat, sondern nur einem Austausch zwischen verschiedenen Bevölkerungsteilen entspricht, oder um einen effektiven Zuwachs der erwerbstätigen Bevölkerung.

Damit ergibt sich folgendes begriffliches Schema:

Als Wandel der Beschäftigungsstruktur sei die Tatsache bezeichnet, das bestimmte Branchen oder Gruppen von Betrieben ihren Anteil an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung verändern.

Der Wandel kann auf eine doppelte Weise zustande kommen:

1. Der Arbeitskräftebestand der Wachstumsbereiche erhöht sich aufgrund einer Vermehrung der Erwerbsbevölkerung, ohne dass sich die absolute Zahl der Beschäftigten in den restlichen Bereichen (mit sinkendem Anteil) vermindert;

2. Der Arbeitskräftebestand der wachsenden Bereiche erhöht

sich auf Kosten anderer Wirtschaftsbereiche, die ihren Beschäftigtenstand reduzieren.

Der unter 2. bezeichnete Tatbestand sei als Umsetzungen bezeichnet; das Ausmass der Umsetzungen lässt sich messen an dem Beschäftigungsrückgang in den Branchen und Betriebsarten, deren Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten sinkt.

Der Umsetzungsbedarf kann seinerseits auf zweifache Weise erfüllt werden:

1. Beim Austausch zwischen dem erwerbstätigen und dem nichterwerbstätigen Teil der Bevölkerung haben die Neueintritte ins Erwerbsleben andere Arbeitsplätze zum Ziel als sie durch die entsprechenden Austritte aus dem Erwerbsleben frei gemacht werden;
2. Beschäftigte geben ihren Arbeitsplatz auf und übernehmen einen neuen Arbeitsplatz

Nur soweit letzteres der Fall ist oder der Fall sein muss, ist zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel zur Anpassung der Arbeitskräftestruktur an den gewandelten Arbeitskräftebedarf notwendig. Diese Mobilität sei als Anpassungswanderungen bezeichnet. 30)

Es wird sich noch zeigen, dass der Beitrag der Anpassungswanderungen zum Wandel der Arbeitskräftestruktur je nach dessen Tempo und der jeweiligen Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsentwicklung sehr verschieden sein kann.

Die Fähigkeit des Arbeitsmarktes, diese Anpassungswanderungen zu bewältigen, damit aber einen wesentlichen Beitrag für ein optimales Produktivitätswachstum zu leisten, ist sowohl eine Frage der Mobilität - d.h. der Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels - wie auch der Immobilität - d.h. der Bereitschaft oder der Fähigkeit, am Arbeitsplatz zu bleiben; sie ist weiterhin sowohl eine quantitative wie eine qualitative Frage, d.h. es geht nicht nur um die Häufigkeit der Wanderungen, sondern auch um ihre Richtung und die Übereinstimmung von nachgefragter und angebotener Qualifikation.

30) Die Anpassungswanderungen sind mit der weiter unten zu definierenden und gegenüber anderen Mobilitätsformen abzugrenzenden funktionalen Mobilität identisch.

## b) Mobilitätselemente und Mobilitätsmechanismen

Die ständigen Wanderungen von Arbeitskräften, die sich unter der Bedingung einer maximalen Steigerung der volkswirtschaftlichen Produktivität aus den Bereichen mit Arbeitskräfteüberschuss in die Bereiche mit zusätzlichem Arbeitskräftebedarf zu vollziehen haben, werden durch eine Reihe von Mechanismen gesteuert, die sich am besten anhand der einzelnen Elemente beschreiben lassen, aus denen sich ein Mobilitätsakt zusammensetzt. Die wichtigsten dieser Elemente bzw. der ihnen entsprechenden Mechanismen scheinen zu sein:

1. Um die Besetzung eines Arbeitsplatzes in einem Sektor mit starker Nachfrage nach Arbeitskräften zu sichern, werden dessen Arbeitsbedingungen besonders günstig gestaltet.

2. Der hierdurch entstehende Unterschied zu den Verhältnissen an anderen Arbeitsplätzen wird von dort beschäftigten Arbeitnehmern wahrgenommen.

3. Die - wahrgenommenen - Charakteristiken des zu besetzenden Arbeitsplatzes werden von den hierfür in Frage kommenden Arbeitnehmern positiv beurteilt. Der Arbeitsplatz ist in ihren Augen attraktiv.

4. Dem hierdurch nahegelegten Mobilitätsentschluss stehen eine Reihe psychologischer, familiärer, sozialer, ökonomischer oder sonstiger Hindernisse entgegen, deren Art und Gewicht sich in einer mehr oder weniger grossen Mobilitätsbereitschaft niederschlägt. Eine gegebene Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes löst nur dann einen Mobilitätsentschluss aus, wenn ihr eine ausreichend hohe Mobilitätsbereitschaft gegenübersteht. Die Anziehungskraft des neuen Arbeitsplatzes und die Mobilitätsbereitschaft des betreffenden Arbeitnehmers dürfen also bei jedem Mobilitätsakt als komplementäre Grösse betrachtet werden.

5. Das Zusammenwirken von Anziehungskraft des neuen Arbeitsplatzes und Mobilitätsbereitschaft lösen den Mobilitätsentschluss von Arbeitskräften aus, welche die zur Besetzung des Arbeitsplatzes notwendige Qualifikation oder jedenfalls die Voraussetzungen zu ihrem Erwerb besitzen.

Die von diesen Mobilitätsmechanismen oder Mobilitätselementen anvisierten Sachverhalte verdienen eine etwas eingehendere Erläuterung, zumal ja stets zu beachten ist, dass die Steu-

erung der Arbeitskräfteströme, wie wir schon sagten, eine positive, auf Arbeitsplatzwechsel drängende, und eine negative, Arbeitsplatzwechsel verhindernde Seite hat. Es geht nicht nur darum, Mobilität schlechthin auszulösen, sondern eine bestimmte Mobilität in eine bestimmte Richtung zu lenken, also andere mögliche Mobilitätsakte oder Mobilität in einer anderen als der gewollten Richtung zu unterbinden.

### Zu 1.

Unter Arbeitsbedingungen darf in diesem Zusammenhang nicht nur der Lohn verstanden werden; dieser Begriff umschliesst vielmehr eine ganze Serie von einzelnen Bestimmungen und Auswirkungen der Arbeit, die sich etwa vier grossen Gruppen zuordnen lassen:

- a) Unmittelbarer wirtschaftlicher Ertrag der Arbeit wie Lohn und sonstige Natural- oder Barleistungen.
- b) Langfristige wirksame sozioökonomische Bedingungen, eine sehr wichtige Gruppe von Faktoren, unter denen an erster Stelle Aufstiegsmöglichkeiten und Beschäftigungssicherheit zu nennen sind; angesichts seiner Wirkungen ist auch der psychosozialologische "Ertrag" der Arbeit teilweise dieser Gruppe zuzurechnen: Interessantheit der Tätigkeit, innerbetriebliches Prestige, das sie verleiht, und ähnliches.
- c) Die mit der Arbeit verbundenen Belastungen physischer, nervöser, psychischer oder sozialer Natur: Die Schwere der unmittelbaren Arbeitsverrichtung, die physische Arbeitsumgebung, nervöse Anspannung, aber auch Arbeitsbeziehungen, Arbeitsorganisation und Autoritätsverhältnisse; ferner gehören zu diesem Bereich der Arbeitsbedingungen die Dauer und wohl teilweise auch die Lage der Arbeitszeit
- d) Konsequenzen der Arbeit für das ausserberufliche Leben: Zwang zu langen Arbeitswegen, mit der besonderen Lage der Arbeitszeit verbundene Ausschliessung von bestimmten kulturellen Ereignissen oder dem Leben der Familie; Minderung oder Erhöhung des ausserbetrieblichen Prestiges durch die Art der verrichteten Tätigkeit und ähnliches.



## Zu 2. und 3.

Ein charakteristischer objektiver Unterschied in den Bedingungen an zwei Arbeitsplätzen reicht noch nicht aus, damit der eine Arbeitsplatz für die Beschäftigten am anderen tatsächlich attraktiver ist oder auf neu ins Berufsleben eintretende Arbeitskräfte eine grössere Anziehungskraft ausübt als der andere. Wohl ebenso wichtig wie die effektiven Arbeitsbedingungen ist die Art und Weise, wie diese Arbeitsbedingungen und ihre Unterschiede zu den Verhältnissen an anderen Arbeitsplätzen wahrgenommen und bewertet werden.

Die Feststellung, dass objektive Unterschiede in den Arbeitsbedingungen erst dann für den Arbeitsplatzwechsel relevant sind, wenn sie von den betreffenden Arbeitern wahrgenommen wurden, mag trivial erscheinen. Dennoch wird sich im weiteren noch zeigen, dass die Informationsmöglichkeiten über andere Arbeitsplätze und der tatsächliche Informationsgrad potentieller oder tatsächlicher Arbeitsplatzwechsler oft recht gering sind.

Damit sie die Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes begründen können, müssen sich die objektiven, durch mehr oder weniger zulängliche Wahrnehmbarkeit und Informiertheit gefilterten Arbeitsbedingungen an einer Reihe von Massstäben bewähren, mit denen sie daraufhin geprüft werden, ob und inwieweit sie bestimmten Ansprüchen des betreffenden Arbeitnehmers genügen. Sie müssen insbesondere bestimmten Vorstellungen über den Wert einer Arbeit, über akzeptable oder unerträgliche Belastungen und über die Mindestanforderungen entsprechen, die an einem "anständigen" Arbeitsplatz gegeben sein sollten.

Die Bezugsgrössen dieser Bewertung sind zunächst einmal von Individuum zu Individuum verschieden: Je nach der Vorbildung, der gegenwärtigen familiären Lage, den Vorstellungen über den zukünftigen Lebens- und Berufsweg scheint dem einen attraktiv, was einen anderen keineswegs zur Aufgabe seines derzeitigen Arbeitsplatzes veranlassen könnte.

Sie sind weiterhin abhängig von den jeweiligen örtlichen und regionalen Verhältnissen, von den Möglichkeiten, die auf dem lokalen Arbeitsmarkt gegeben sind und den Vorstellungen, die in der lokalen oder regionalen Bevölkerung dominieren. So werden Angehörige der Landbevölkerung bestimmte Arbeitsbedin-

gungen eher akzeptieren als etwa grossstädtische Industriearbeiter oder Angestellte.

Jenseits dieser individuellen und sozialen Unterschiede scheint es jedoch gewisse säkulare Tendenzen zu geben, die eng mit der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung verbunden sind: Schwere körperliche Arbeit etwa, die in früheren Jahrzehnten vermutlich von allen Lohnempfängern als selbstverständlich betrachtet wurde, scheint heute von grossen Teilen der Industriearbeiterschaft als diskriminierend betrachtet zu werden - und zwar nicht zuletzt deshalb, weil man sie angesichts der technischen Fortschritte für unnötig und vermeidbar erachtet. Die Aussicht, im jetzigen Betrieb ohne wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bis zum Ende der beruflichen Laufbahn verbleiben zu können, war wahrscheinlich früher ein ausgesprochenes Privileg bestimmter Berufe und Arbeitnehmergruppen, während sie heute in fast allen Grossbetrieben als nahezu selbstverständlich gilt.

#### Zu 4.

Wie gross die - objektiv und subjektiv konstituierte - Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes sein muss, damit tatsächlich Mobilitätsentscheidungen bei Arbeitnehmern ausgelöst werden, ist eine Frage der Mobilitätsbereitschaft der für diesen Arbeitsplatz in Frage kommenden Arbeitnehmer. Die Mobilitätsbereitschaft hängt offensichtlich von zwei Gruppen von Faktoren ab: Die einen sind an die Person des Arbeitnehmers gebunden; die anderen haben ihren Ursprung in der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Lage. Sicherlich gibt es Menschen - und hierin liegt der allerdings beschränkte Wahrheitsgehalt der "Sozialschrott-These" - die es an einem Ort, an einer Arbeitsstelle, in einem bestimmten sozialen Milieu nicht lange aushalten, wie es auch andere, unempfindliche oder schwerfällige Individuen gibt, die sich kaum entschliessen können, fast unerträgliche Verhältnisse zu verlassen. Diese psychologischen Differenzen gleichen sich jedoch, sobald wir es mit grösseren Personenzahlen und sozialen Gruppen zu tun haben, weitgehend aus, soweit sie nicht die Konsequenzen bestimmter sozialer Bedingungen und eine Folge des bisherigen Lebens- und Berufsschicksals sind. Weit wichtiger ist die Tatsache, dass auf den einzelnen Stadien des Lebens- und Berufsweges eine unterschiedliche Mobilitätsbereitschaft angenommen werden muss. Alle verfügbaren Statistiken

und Untersuchungen<sup>31)</sup> stimmen darin überein, dass es im Leben eines "normalen" Arbeitnehmers eine Periode gibt, in der seine "Mobilitätsschwelle" besonders niedrig ist, er also rascher und leichter die Arbeit wechselt. Diese Periode liegt zwischen dem Ende der Berufsausbildung und einem Zeitpunkt, der wohl von Individuum zu Individuum wie von Beruf zu Beruf etwas variiert, jedoch im allgemeinen in die Mitte des dritten Lebensjahrzehnts fällt und in engem Zusammenhang mit der Familiengründung steht.

Endlich dürfte die Mobilitätsschwelle auch je nach der Art der Qualifikation höher oder niedriger liegen; sie ist beispielsweise bei bestimmten hochqualifizierten technischen oder kaufmännisch-organisatorischen Berufen wahrscheinlich niedriger als etwa bei der Masse der mittleren Angestellten und bei unqualifizierten "Hilfs"-Arbeitern weniger hoch als bei Facharbeitern.

Diese personengebundenen Bestimmungsgründe der Mobilitätsbereitschaft kombinieren sich mit objektiven Daten, wie Beschäftigungslage und Wohnverhältnisse, die es unter sonst gleichen Bedingungen wesentlich leichter oder wesentlich schwerer machen können, den gegenwärtigen mit einem anderen Arbeitsplatz von gegebener objektiver und subjektiver Anziehungskraft zu vertauschen. In Perioden der Hochkonjunktur, in denen die Arbeitnehmer damit rechnen können, jederzeit wieder Arbeit zu finden, wird der Entschluss, den derzeitigen Arbeitsplatz mit seinen bekannten Nachteilen und auch Vorzügen aufzugeben, wohl leichter gefasst als in Zeiten grösserer Arbeitslosigkeit oder auch in Perioden, in denen eine Verschlechterung der Konjunktur zu befürchten ist.

#### Zu 5.

Die Übereinstimmung der Qualifikationsanforderungen an den zu besetzenden Arbeitsplatz mit dem angebotenen Qualifikationspotential eines zum Wechsel auf diesen Arbeitsplatz grundsätzlich disponierten Arbeitnehmers lässt sich unter zwei Perspektiven ins Auge fassen: Einmal, indem man die Anforderungsstruktur des Arbeitsplatzes als starr betrachtet und fragt, welcher Arbeitnehmer am besten diese Anforderungen erfüllt; oder indem man das Qualifikationspotential der Arbeitnehmer als unveränderliche Ausgangsgrösse nimmt und fragt, welche Anforderungsstruktur den am Arbeitsmarkt disponiblen Arbeitskräften am besten entspricht.

31) Vgl. hierzu weiter oben, 1. Kapitel.

In der Geschichte der Industrialisierung war bisher die Frage, wie die Arbeitsplätze gestaltet werden müssten, um dem Qualifikationspotential der Arbeitnehmer die besten Einsatzmöglichkeiten zu geben, kaum von praktischer Bedeutung. Dies war zum Teil in der technisch-organisatorischen Struktur von Arbeit und Betrieb begründet; andererseits konnten es sich die meisten Betriebsleitungen leisten, den an sich ziemlich engen Gestaltungsspielraum der Arbeitsplätze in ihren Betrieben nicht einmal voll auszuschöpfen, da auf dem Arbeitsmarkt die Position des Arbeitssuchenden eindeutig unterlegen war und dieser deshalb die volle Last der Anpassung an eine vorgegebene Anforderungsstruktur zu tragen hatte. Manches spricht dafür, dass die neueren sozioökonomischen wie technischen Entwicklungstendenzen das Verhältnis zwischen den beiden Perspektiven verändern: Einmal wird der quantitative wie qualitative Verfügungsspielraum des Management über den Faktor Arbeitskraft geringer, so dass nunmehr auch die Betriebe mit einem Teil der Anpassungsprobleme belastet werden; zum anderen lassen eine Reihe von Hinweisen aus der Soziologie des technischen Fortschritts erwarten, dass im Zuge der technischen Entwicklung hochmechanisierte Betriebe mehr Möglichkeiten haben, diesen Anpassungserfordernissen entgegenzukommen und Arbeits- und Betriebsorganisation auf das Qualifikationspotential der verfügbaren Arbeitskräfte abzustellen; damit wachsen also gleichzeitig Zwang und Möglichkeiten, in der "Arbeitswirtschaft" des Betriebes stärker als bisher auf das am Arbeitsmarkt vorhandene Qualifikationsangebot Rücksichten zu nehmen. Der traditionelle Vorrang der Frage nach dem richtigen Arbeitnehmer für einen gegebenen Arbeitsplatz über die Frage nach dem richtigen Arbeitsplatz für einen gegebenen Arbeitnehmer muss wohl auch auf dem Hintergrund der beträchtlichen Anpassungsfähigkeit des Qualifikationspotentials der Arbeitnehmer gesehen werden. Unabhängig von den Kräfteverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt besass und besitzt das Qualifikationspotential der Arbeitnehmer eine gewisse Elastizität und ist in der Lage, sich an den Bedürfnissen und Ansprüchen zu orientieren, die aus dem jeweiligen Entwicklungsstand von Technik und Betriebsorganisation entspringen.

Diese Anpassungsfähigkeit des Qualifikationspotentials an die Qualifikationsbedürfnisse hängt offensichtlich von zwei Faktoren ab:

einmal vom Qualifikationsniveau des einzelnen Arbeitsplatzes (und ist in dieser Hinsicht um so grösser, je weniger hoch die Ansprüche sind, die der Arbeitsplatz stellt);

andererseits von der Formung der Qualifikation des einzelnen Arbeitnehmers und von allen in sie eingehenden Elementen, wie Schulbildung, allgemeine Lebenserfahrung, Berufsausbildung und bisheriger Berufsweg (und ist also in dieser Hinsicht um so grösser, je offener und vielseitiger die Qualifikation ist).

Dies bedeutet u. a., dass die grössere Starrheit des Qualifikationspotentials, die mit wachsendem durchschnittlichem Qualifikationsniveau verbunden ist, durch rationellere Berufsvorbereitung und -ausbildung kompensiert werden kann und wohl auch kompensiert werden muss.

#### c) Bedingungen idealer Anpassung der Arbeitskräftestruktur an den Arbeitskräftebedarf

Anhand dieser Überlegungen sind wir nunmehr in der Lage, zu sagen, unter welchen Bedingungen der sich in seiner Struktur ständig verändernde Arbeitskräftebedarf durch das vorhandene Arbeitskräftepotential optimal erfüllt bzw. eine optimale Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die wandelnde Wirtschaftsstruktur gesichert werden kann:

1. Beliebige Veränderbarkeit der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Teilbereichen der Wirtschaft, so dass sich die Anziehungskraft der einzelnen Arbeitsplätze ohne weiteres dem jeweiligen Arbeitskräftebedarf anpassen lässt.

2. Völlige Transparenz des Arbeitsmarktes: Das Angebot an Arbeitsplätzen wird von den Arbeitskräften (wie auch vom Management) überblickt; Veränderungen in den Arbeitsbedingungen eines Sektors wirken sich daher unmittelbar, und zwar in voraussehbarer, ungefähr kalkulierbarer Weise aus.

3. Situationsgerechte Wertvorstellungen bei den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern sowie realistische Einschätzung dieser Wertvorstellung bei den für die Personalpolitik im weitesten Sinne zuständigen Managementinstanzen; nur so ist sichergestellt, dass die Veränderungen in den Arbeitsbedingungen die gewünschte Anziehungskraft ausüben und dass die Arbeitskräfte hierauf richtig, d. h. entsprechend den Anpassungsanfordernissen reagieren.

4. Situationsgerechte Mobilitätsbereitschaft, d. h. eine Dosierung von "Arbeitsplatztreue" einerseits und "Arbeitsplatzwechsel"

selneigung" andererseits, die verbürgt, dass - richtig wahrgenommene und bewertete - Veränderungen in den Arbeitsbedingungen auch die beabsichtigten quantitativen und qualitativen spezifischen Wirkungen haben, bei den richtigen Gruppen von Arbeitnehmern in der richtigen Intensität "ankommen".

5. Situationsgerechte Anforderungsstrukturen und Qualifikationspotentiale: Die neu zu besetzenden Arbeitsplätze stellen Anforderungen, die von den am Arbeitsmarkt disponiblen Arbeitskräften erfüllt werden können, und die jeweils in den Mobilitätsprozess eintretenden Arbeitnehmer besitzen die an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz benötigten Qualifikationen oder wenigstens die Voraussetzungen dazu, sie zu erwerben.

Nur wenn - oder nur in dem Masse, in dem - diese Voraussetzungen gegeben sind, kann mit einer optimalen Anpassung des Arbeitskräftepotentials an den Arbeitskräftebedarf gerechnet werden. Nur dann und in dem Masse werden die Anpassungsbedürfnisse am Arbeitsmarkt mit einem Minimum an Mobilitätsvorgängen erfüllt, die sich aus den Verschiebungen der Wirtschaftsstruktur einerseits, aus dem ständigen Generationswechsel der Arbeitskräfte andererseits ergeben. Arbeitskräfte aus Wirtschaftszweigen und Betrieben tendenziell sinkender Beschäftigung würden ohne Umwege in jene Bereiche mit wachsendem Bedarf wandern, in denen sie ihr Qualifikationspotential optimal einsetzen können. Gleiches gilt für neu in das Erwerbsleben eintretende Arbeitskräfte. Diese Anpassungswanderungen der Arbeitskräfte werden mit einem Minimum an Veränderungen in den Arbeitsbedingungen der einzelnen Teilbereiche bewirkt.

Schon eine oberflächliche Kenntnis des Arbeitsmarktgeschehens in der Bundesrepublik wie in fast allen hochindustrialisierten Volkswirtschaften rechtfertigt die Annahme, dass die tatsächlichen Verhältnisse weit von diesem Zustand entfernt sind. Dies legt es nahe, zwei Arbeitshypothesen zu formulieren, denen im folgenden besondere Beachtung zu schenken ist:

1. Die Zahl der Mobilitätsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt übertrifft das den volkswirtschaftlichen Anpassungsbedürfnissen entsprechende Minimum um ein Vielfaches.

2. Die vom technischen und wirtschaftlichen Fortschritt erzwungenen und vorausgesetzten Umsetzungen der Arbeitskräfte entsprechend dem jeweils sich verändernden Bedarf der einzelnen Wirtschaftsbereiche geschehen nur mit erheblichen ge-

samtwirtschaftlichen wie individuellen Reibungsverlusten und nicht immer mit dem an sich notwendigen Tempo und in dem an sich wünschenswerten Umfang.

Sollte nur eine dieser beiden Arbeitshypothesen in grösserem Masse zutreffen, so reicht es nicht hin, das Geschehene auf dem Arbeitsmarkt lediglich als rationellen Anpassungsvorgang in einer expandierenden Volkswirtschaft zu verstehen. Wir müssen vielmehr annehmen, dass neben diesen gesamtwirtschaftlich notwendigen Wanderungen andere Mobilitätsformen existieren, die anderen Ursachen entspringen und nicht den gleichen gesamtwirtschaftlichen Effekt haben.

#### d) Formen und Ursachen nichtfunktionaler Mobilität

Die unter dem bisher erläuterten Begriff optimaler Anpassung der Arbeitskräftestruktur an den wechselnden Arbeitskräftebedarf fallenden Mobilitätsvorgänge können in der Perspektive unseres Modells als funktional bezeichnet werden; alle anderen Mobilitätsvorgänge sind dann nichtfunktional; sie können jedoch sehr verschiedenen Ursachen entspringen und sehr verschiedene gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung haben.

#### Grundformen der Mobilität

Die potentiellen Ursachen nichtfunktionaler Mobilitätsvorgänge sind prinzipiell wohl zweifacher Natur: Sie verweisen entweder allein auf die jeweilige individuelle Situation oder müssen als Resultat überindividueller, gesellschaftlicher Tatbestände betrachtet werden. Die von der ersten Faktorengruppe ausgelösten Mobilitätsvorgänge entziehen sich weitgehend einer Analyse mit Hilfe unseres Modells, da sie definitionsgemäss weder in ihrer Entstehung noch in ihrem Effekt mit den spezifischen Mobilitätsbedürfnissen einer sich wandelnden Wirtschafts- und Arbeitskräftestruktur verbunden sind. Hingegen ist die zweite Gruppe von Mobilitätsvorgängen für uns von ganz besonderem Interesse. Sie charakterisieren sich dadurch, dass sie zwar von den gleichen Impulsen ausgelöst werden, welche auch die funktionalen "Anpassungswanderungen" bestimmen, jedoch im Gegensatz zu diesen keinen Anpassungseffekt haben. Es ist nicht nur möglich, sondern notwendig, sie anhand der in unserem Modell definierten Mobilitätselemente und Mobilitätsmechanismen zu beschreiben und ihre Ursachen jeweils in spe-



zifischen Störungen der funktionalen Mobilitätsprozesse zu suchen.

Insgesamt – d. h. unter Einbeziehung der funktionalen Mobilität – seien also drei Grundformen des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels unterschieden. Jeweils zwei von ihnen haben die gleichen Impulse bzw. den gleichen gesamtwirtschaftlichen Effekt.

1. Funktionale Mobilität, d. h. alle Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt, die Umschichtungsprozessen in der Arbeitskräftestruktur entsprechen und einen volkswirtschaftlich unmittelbar positiven Effekt haben.

2. Disfunktionale Mobilität, worunter alle Formen und Phänomene der Mobilität zu verstehen sind, die zwar prinzipiell von den gleichen Impulsen ausgelöst werden wie die funktionale Mobilität, d. h. von den Anpassungsbedürfnissen der Arbeitskräftestruktur, die jedoch im Gegensatz zu diesen keinen Anpassungsgewinn bringt.

3. Gesamtwirtschaftlich indifferente Mobilität, ein Begriff, unter dem alle Fälle von Arbeitsplatz- und Berufswechsel zusammengefasst seien, die keine wesentlichen Veränderungen in der Arbeitskräftestruktur bringen, da sie sich überwiegend wechselseitig ausgleichen und keine nennenswerten Belastungen des Arbeitsmarktes bewirken, da es keiner besonderen Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes bedarf, um sie auszulösen (wobei wir davon ausgehen dürfen, dass jede Entstehung einer solchen Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes mit der Veränderung eines bisherigen Gleichgewichts auf einem Teilarbeitsmarkt identisch ist).

Die Formen und Ursachen disfunktionaler Mobilität verdienen die besondere Aufmerksamkeit von Wissenschaft und Praxis; Aufgabe der einen ist es, ihre Entstehung zu erklären und Aufgabe der anderen, sie nach Möglichkeit zu vermeiden.

Da sich jedoch im weiteren immer wieder zeigen wird, wie schwer es ist, konkret zwischen disfunktionaler und indifferenter Mobilität zu unterscheiden, sei zunächst ihre begriffliche Abgrenzung durch eine schärfere Einkreisung der unter der indifferenten Mobilität zusammengefassten Tatbestände versucht.



## Individuelle Bedürfnisse als Mobilitätsanlass

Eindeutig durch spezifische individuelle Situationen motiviert sind zunächst einmal zwei Arten von Arbeitsplatz- und Berufswechsel:

1. Fälle, in denen das Berufsleben nur von sekundärer Bedeutung für die Lebensgestaltung ist und in denen beispielsweise familiäre Notwendigkeiten zum Arbeitsplatzwechsel zwingen. Charakteristisch hierfür sind mitverdienende Ehefrauen, die ihren Mann bei einem Ortswechsel begleiten oder eine Arbeitsstelle mit einer anderen vertauschen, die sich leichter mit ihren Haushaltsverpflichtungen vereinbaren lässt.

2. Arbeitsplatzwechsel, der zur Kompensation einseitiger Arbeitsbelastungen dient. Die Arbeitswissenschaft weiss seit langem, dass bestimmte physische und vor allem psychische Arbeitsbeanspruchungen in von Individuum zu Individuum wechselndem Masse unverträglich sind, d. h. höchstens für eine beschränkte Zeitdauer ohne grössere Schäden akzeptiert werden können. Viele Formen streng rationalisierter repetitiver Teilarbeit, wie etwa Fließbandtätigkeiten, verlangen fast zwingend nach Arbeitswechsel, um die Einseitigkeit der Belastungen auszugleichen.

Ausserberuflich motivierte und "Kompensations"-Wanderungen sind jedoch wahrscheinlich nicht die einzigen Arten von Wanderungen, die weder von den sie auslösenden Impulsen noch von den durch sie bewirkten Effekten her mit dem Strukturwandel von Wirtschaft und Arbeitskräftebestand verbunden sind. Zu ihnen ist offensichtlich noch eine dritte Kategorie zu rechnen, deren Abgrenzung gegenüber den Formen disfunktionaler und funktionaler Mobilität allerdings nicht unproblematisch ist.

3. Mobilitätsakte, die im Zuge traditionell vorgezeichneter Ausbildungs- und Aufstiegswege liegen, als solche also nicht nur individuell bestimmt sind, sondern auch ausgeprägten gesellschaftlichen Impulsen und Leitbildern gehorchen, jedoch gänzlich ausserhalb der Entwicklungstendenzen von Wirtschaft und Arbeitskräftestruktur stehen. Der klassische Fall solcher Mobilitätsakte ist das Gesellenwandern im alten Handwerk; doch gehören auch Formen des Arbeitsplatzwechsels hierzu, die dem individuellen Aufstieg dienen, sofern dieser einem festen, im Generationswechsel sich immer wiederholenden Zyklus entspricht (zum Beispiel der Aufstieg von Facharbeitern zu Meistern, wenn die Zahl der Meisterstellen in der Generationsfol-

ge unverändert bleibt oder die Übernahme eines selbständigen Betriebes durch einen bisherigen Handwerksgehilfen unter der gleichen Voraussetzung).

### Störungen in den Mobilitätsmechanismen als Ursachen disfunktionaler Mobilität

Das Auftreten disfunktionaler Mobilität ist ein Symptom für Funktionsmängel des Arbeitsmarktes und der Institutionen zur Eingliederung der Arbeitskräfte in die Volkswirtschaft. Sie lassen sich also generell auf Störungen der Mobilitätsmechanismen zurückführen. Ihre Konsequenz sind für Gesamtwirtschaft, Betrieb und Individuum gleichermaßen negativ: Sie verhindern maximale Produktivität des vorhandenen Arbeitskräftepotentials, belasten den einzelnen Betrieb mit unnötigen Anpassungs- und Fluktuationskosten und zwingen das Individuum zu einer durchaus sinnlosen Instabilität des beruflichen und teilweise auch ausserberuflichen Lebens.

Disfunktionale Mobilität kann sowohl in "Übermobilität" wie in "Untermobilität" bestehen. Diesen Begriffen sind verschiedenartige Phänomene zuzurechnen, wie z. B. ein mehrfacher Stellenwechsel bis zur Erreichung eines dauerhaften, den individuellen Wünschen und Bedürfnissen einigermaßen entsprechenden Arbeitsplatzes, oder ein Verharren an Arbeitsstellen, deren Ertrag unterhalb der Grenzproduktivität der menschlichen Arbeitskraft liegt, die sich aus einer gegebenen wirtschaftlichen Struktur und einem gegebenen Stand von Mechanisierung und Rationalisierung ergibt.

Zwar scheint es, dass die wichtigsten Formen disfunktionaler Mobilität jeweils charakteristischen Ursachenkonstellationen entspringen, die sich zum Teil geradezu als Syndrom bezeichnen lassen. Doch fehlen uns bisher die Einblicke in das Arbeitsmarktgeschehen, mit deren Hilfe eine adäquate Beschreibung dieser oft sehr komplexen Situationen disfunktionaler Mobilität möglich wäre. Bis die Ergebnisse neuer sozialwissenschaftlicher Untersuchungen vorliegen und ausgewertet sind, müssen wir uns im wesentlichen damit begnügen, von den einzelnen Ursachen auszugehen und jeweils die ihnen entsprechenden möglichen oder aktuellen Formen disfunktionaler Mobilität zu skizzieren. Die wichtigsten dieser Ursachen sind:

#### 1. Mangelnde Manipulierbarkeit der Arbeitsbedingungen:

Bereiche mit hohem Arbeitskräftebedarf sind nicht in der Lage,

ihre Arbeitsplätze genügend attraktiv zu gestalten, um eine ausreichende Anzahl von Arbeitskräften mit ausreichendem Qualifikationspotential anzuziehen bzw. zu halten. Diese Unfähigkeit kann objektiv begründet sein oder unzureichenden Einsichten des Management in die Mobilitätsmechanismen und unzulänglicher Kenntnis oder Ausnutzung der Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb entspringen.

## 2. Intransparenz des Arbeitsmarktes:

Die Arbeitskräfte haben keinen zureichenden Überblick über das Angebot an Arbeitsplätzen; es kommt dadurch zu ständigen Fehlwanderungen, die ihrerseits neue Korrekturen erzwingen. Auch dem Management fehlt vielfach eine wirkliche, differenzierte Kenntnis des Arbeitsmarktes; Anwerbung und Einstellung neuer Arbeitskräfte erfolgt dann in ungezielter Weise oder in falscher Richtung.

## 3. Nicht situationsgerechte Wertvorstellungen:

Die Erwartungen und Wunschvorstellungen der Arbeitskräfte stehen nicht im Einklang mit dem Angebot an Arbeitsbedingungen. Dies führt zum Überangebot von Arbeitskräften für bestimmte Arten von Tätigkeiten und zu einem Unterangebot für andere und wirkt sich als zusätzlicher Impuls für Arbeitsmarktbewegungen aus. Durchaus im gleichen Zusammenhang sind auch unrealistische Zielvorstellungen zu nennen, welche die Massnahmen des Management bestimmen.

## 4. Zu grosse oder zu geringe Mobilitätsbereitschaft:

Arbeitnehmergruppen, die im Hinblick auf optimale Anpassung des Arbeitskräftebestandes in andere Bereiche abwandern müssten, sind hierzu nicht in ausreichendem Masse bereit; andere Gruppen, bei denen vielleicht eine stärkere Verhaftung am Arbeitsplatz wünschenswert wäre, reagieren zu rasch auf Mobilitätsimpulse, die von anderen Arbeitsplätzen ausgehen. Bestimmte Veränderungen in den Arbeitsbedingungen entziehen also Wirtschaftsbereichen Arbeitskräfte, welche diese selbst benötigen und lösen Wanderungen aus, die erneute Mobilitätsvorgänge notwendig machen.

## 5. Unzureichende Qualifikationsstruktur:

Die von Ausbildung und Berufserfahrung bestimmte Qualifikationsstruktur der zum Wechsel bereiten oder neu ins Berufsleben eintretenden Arbeitnehmer entspricht - selbst unter Berücksichtigung des vorhandenen Elastizitätsspielraums - nicht dem Bedarf. Einem Überangebot an bestimmten Qualifikationen steht ein unzureichendes Angebot an anderen gegenüber.

Dies führt nicht nur zu einer qualitativ ungenügenden Besetzung bestimmter Typen von Arbeitsplätzen und zu mangelnder Ausnutzung vorhandener Qualifikationen, sondern wirkt auch – über das Bestreben der objektiv oder subjektiv falsch eingesetzten Arbeitnehmer, ihre tatsächliche oder vermeintliche Qualifikation besser zu verwerten – als zusätzlicher Mobilitätsimpuls.

Insofern eine Differenzierung der disfunktionalen Mobilität notwendig ist, bietet sich vor allem eine Unterscheidung zwischen primären und sekundären Erscheinungen disfunktionaler Mobilität an:

Unter "primärer" disfunktionaler Mobilität sei die Tatsache verstanden, dass Neueintritte in das Berufsleben falsch in die Wirtschaft eingeführt wurden, d.h. an einen Arbeitsplatz kamen, der auf die Dauer im Interesse optimaler Anpassung der Arbeitskräftestruktur an den Bedarf der Wirtschaft nicht besetzt werden dürfte und dass ein Mobilitätsvorgang notwendig ist, um diese Tatsache zu korrigieren.

"Sekundäre" disfunktionale Mobilität soll bedeuten, dass primäre Mobilitätsvorgänge – seien sie disfunktionaler oder funktionaler Art (im letzteren Falle also "Anpassungswanderungen") – nicht auf dem kürzestmöglichen Wege, sondern mit mehreren Zwischenstationen erfolgen. Sekundäre disfunktionale Mobilität tritt also als "Multiplikatoreffekt" in Erscheinung.

## **Zweiter Teil**

### **ARBEITSKRÄFTESTRUKTUR UND BEWEGUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT 1950 - 1961**

Eine der zentralen methodischen Funktionen des skizzierten Modells besteht darin, dass es Handhaben bietet, um Materialien und aus diesen abgeleitete Aussagen aufeinander zu beziehen, die sehr heterogener Natur sind, indem man anhand der Begriffe und Zusammenhänge des Modells ihre wechselseitigen Beziehungen, ihre Grenzen und ihre relative Tragweite bestimmt.

Dennoch empfiehlt sich beim augenblicklichen Stand unserer Kenntnisse eine gewisse Trennung oder Arbeitsteilung zwischen überwiegend makrosozialwissenschaftlichen und in erster Linie mikrosozialwissenschaftlichen Darstellungen und Argumentationen; erstere werden im folgenden Teil II, letztere im anschliessenden Teil III dominieren.

Teil II versucht, die weiter oben definierten Begriffe zur Beschreibung und Klassifizierung der Arbeitsmarktbewegungen und Mobilitätsvorgänge auf die jüngste Vergangenheit in der Bundesrepublik anzuwenden und mit ihrer Hilfe aus den - insgesamt ja verhältnismässig spärlichen und vor allem unvollständigen - statistischen Informationen für den Zeitraum von 1950 bis 1961 doch ein möglichst präzises und geschlossenes Bild abzuleiten.

Das 1. Kapitel gilt den noch einigermaßen leicht zu beantwortenden Fragen nach den Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur der Bundesrepublik, ihrem Umfang und den sie beherrschenden Tendenzen.

Im 2. Kapitel ist hieraus und aus einzelnen detaillierteren Statistiken das Ausmass von "Umsetzungsbedarf" bzw. tatsächlichen "Umsetzungen" abzuleiten - worunter wir definitionsgemäss Verschiebungen im Arbeitskräftebestand von einem Betrieb, einer Region oder einer Branche zu anderen verstehen - sowie zu ermitteln, inwieweit dieser Umsetzungsbedarf "Anpassungswanderungen", d.h. funktionale Mobilitätsvorgänge, notwendig machte oder auf eine andere Weise bewältigt werden konnte.

Das 3. Kapitel wird, hiervon ausgehend, versuchen, den Umfang der disfunktionalen Mobilität und den auf die einzelnen ihrer Formen entfallenden Anteil zu bestimmen, wobei wir natürlich mangels ausreichender Unterlagen weitgehend auf Annäherungsrechnungen und Schätzungen angewiesen sind.

Einige wichtige Ergebnisse dieses Teils sind in den Schlussfol-

gerungen wieder aufzunehmen, wo wir dann die Frage stellen werden, welche Veränderungen in Zukunft gegenüber der Situation der 50er Jahre zu erwarten sind und welche mobilitätspolitischen Probleme sie - unter der Voraussetzung, dass sich der im Teil III geschilderte Zustand der Arbeitsmarktmechanismen und ihr Wirkungsgrad nicht wesentlich verändern - stellen werden.

## 1. KAPITEL

### Die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur der Bundesrepublik zwischen 1950 und 1961

Parallel zum rapiden wirtschaftlichen Wachstum der Bundesrepublik haben sich tiefgreifende Wandlungen in der Beschäftigungsstruktur, vor allem in der Verteilung der Arbeitskräfte auf die einzelnen Bereiche der Wirtschaft vollzogen. Die nunmehr (März 1964) vorliegenden ersten Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung 1961 machen es erstmals möglich, Art und Umfang dieser Wandlungen mit ausreichender Genauigkeit zu erfassen. 32)

Das Entwicklungstempo der Beschäftigung in den rund 90 einzeln ausgewiesenen Wirtschaftszweigen war sehr verschieden. Insgesamt hat sich die Zahl der beschäftigten Personen in der Bundesrepublik zwischen 1950 und 1961 um etwa 4,4 Millionen bzw. gut 20% erhöht. 33) Diesem Durchschnittswert stehen nun Wirtschaftszweige gegenüber, die ihre Beschäftigung innerhalb von 11 Jahren mehr als verdoppelten (zum Beispiel Kreditwesen mit einem Zuwachs von rund 150% und Kunststoffverarbei-

32) Vgl. Arbeitsstättenzählung (nichtlandwirtschaftliche Arbeitsstätten) vom 6. Juni 1961. Beschäftigtenzahlen (männlich und weiblich insgesamt) wurden bisher (März 1964) veröffentlicht für die 10 Abteilungen und 25 Unterabteilungen der "Systematik der Wirtschaftszweige" sowie für den grösseren Teil der 165 Gruppen (Statistisches Jahrbuch 1963 X/A, insbesondere S. 195 f sowie Sonderveröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes); für die gleiche Gliederung wurden uns die bisher unveröffentlichten Zahlen der weiblichen Beschäftigten vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt. Von der Arbeitsstättenzählung wurden drei Gruppen von Arbeitsplätzen nicht erfasst: In der Landwirtschaft und in den häuslichen Diensten, ebenso in den deutschen und ausländischen Verteidigungsdienststellen. Hierfür wurden für 1950 die entsprechenden Werte der Berufszählung herangezogen (Statistisches Jahrbuch 1953 VII/A, insbesondere S. 113 ff). Für 1961 benutzten wir bei der Landwirtschaft die Mikrozensuswerte vom Oktober 1961 (Statistisches Jahrbuch 1963 VII/A, S. 141), bei den häuslichen Diensten und den deutschen und ausländischen Verteidigungsstellen die Arbeitsstatistik vom 30. September 1961 (Statistisches Jahrbuch 1963, VII/B, S. 145).

33) Dabei rechnen wir für 1950 und 1961 zu den "Beschäftigten" alle Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in den Wirtschaftszweigen Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei; häusliche Dienste und deutsche und ausländische Verteidigungsstellen (nur Zivilbedienstete); für 1961 ist diese Abweichung vom Beschäftigtenkonzept der Arbeitsstättenzählung der geringen Zahl von Arbeitslosen wegen belanglos; 1950 lag die Zahl der tatsächlich Beschäftigten in diesen drei Wirtschaftszweigen wahrscheinlich etwas unter den von uns benutzten Werten.



tung mit einem Zuwachs von rund 230%), während anderswo die Zahl der Beschäftigten nahezu unverändert blieb oder sogar rückläufig war. Wenn wir die bisher von der Arbeitsstättenzählung einzeln ausgewiesenen Wirtschaftszweige gliedern nach stark wachsenden (Zuwachs mehr als 40%), gering wachsenden (Zuwachs 10 bis 40%) und stagnierenden bzw. regressiven (Rückgang oder Zuwachs von weniger als 10%), so ergibt sich folgendes Bild: 34)

<u>Stark wachsende Wirtschaftsbereiche:</u>	Veränderung 1950/61 in %
Energie- und Wasserversorgung	+ 47
Erzeugung bzw. Verarbeitung von:	
Chemikalien, Mineralöl, Kunststoff,	
Gummi und Glas	+ 83
Metall (ausser Schmiedereien und Schlossereien sowie Herstellung und Reparatur von Uhren)	+ 95
Papier und Druckwaren	+ 60
Handel, Banken und Versicherungen	+ 65
Dienstleistungen (ohne häusliche Dienste)	+ 65
Restliche (kleinere) Wachstumsbranchen 35)	+ 148

<u>Schwach wachsende Wirtschaftszweige:</u>	Veränderung 1950/61 in %
Bergbau ausser Steinkohlen- und Erzbergbau	+ 8
Gewinnung und Verarbeitung von Steinen und Erden und Feinkeramik; Herstellung und Reparatur von Uhren	+ 23
Bauhaupt- und -nebegewerbe	+ 36
Strassenverkehr und Deutsche Bundespost	+ 36
Organisationen ohne Erwerbscharakter (z. B. Kirchen, Verbände usw.)	+ 34
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	+ 24

In den stark wachsenden Wirtschaftszweigen hat sich die Zahl der Beschäftigten von rund 7,6 Millionen auf etwa 13,2 Millionen, d. h. um rund 75% erhöht. Der Zuwachs ist bei den Männern (62%) wesentlich geringer als bei den Frauen (98%).

Die schwach wachsenden Wirtschaftszweige haben von 3,4 auf 4,6 Millionen Beschäftigte zugenommen, entsprechend einem

34) Innerhalb jeder Gruppe in der Reihenfolge der amtlichen Systematik.

35) Brauereien, Seeschifffahrt, Spedition und Lagerei.

Zuwachs um rund 32%, wobei wiederum – wie im übrigen auch in der gesamten Wirtschaft – die Zunahme der männlichen Beschäftigten (knapp 30%) hinter der der weiblichen Beschäftigten zurückbleibt.

<u>Stagnierende oder regressive Branchen:</u>	Veränderung 1950/61 in %
Landwirtschaft	- 30
Steinkohlen- und Erzbergbau	- 13
Erzeugung und Verarbeitung von:	
Holz und Holzwaren	± 0
Leder, Textil und Bekleidung	± 0
Nahrungs- und Genussmittel (mit Ausnahme von Brauereien und kleineren Wirtschaftszweigen)	+ 3
dazu: Schmiedereien und Schlossereien	- 25
Eisenbahnen und Binnenschifffahrt	- 9
Häusliche Dienste	- 16
in- und ausländische Verteidigungsdienststellen (1950: insbesondere Besatzungsmacht; 1961: insbesondere Zivilbedienstete bei der Bundeswehr und Bundesgrenzschutz sowie den alliierten Armeedienststellen)	- 65

In den stagnierenden bzw. regressiven Branchen, die 1950 zusammen 10,8 Millionen Beschäftigte zählten, hat sich die Zahl der Arbeitskräfte bis 1961 auf 8,4 Millionen, d.h. um 22% vermindert. Der Rückgang war wie zu erwarten bei den Männern (-25%) etwas stärker als bei den Frauen (-19%).

Die verschiedenen Wachstumsraten hatten erhebliche Strukturveränderungen der Beschäftigung zu Folge. (Siehe Tabelle 10)

Der Strukturwandel ist bei den Frauen noch wesentlich grösser als bei den Männern.

Diese Zahlen geben allerdings nur einem Teil des Strukturwandels Ausdruck, der sich zwischen 1950 und 1961 vollzogen hat. Sie lassen insbesondere drei Tatbestände unberücksichtigt:

1. In vielen Wirtschaftszweigen hat sich der Anteil der Grossbetriebe an den Beschäftigten auf Kosten der Klein- und Mittelbetriebe erhöht. So stieg laut Industrieberichterstattung zwischen 1953 und 1960 der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten in der Papiererzeugung von 41%

Tabelle 10:

Anteil der 1950 - 1961 stark wachsenden, schwach wachsenden und stagnierend-regressiven Branchen an den Beschäftigten:

	stark wachsend	schwach wachsend	stagnierend- regressiv	insgesamt
<b>Männer</b>				
1950	36	22	42	100
1961	49	24	27	100
<b>Frauen</b>				
1950	32	5	63	100
1961	52	7	41	100
<b>Insges.</b>				
1950	35	16	49	100
1961	50	18	32	100

auf 49%, in der elektrotechnischen Industrie von 60% auf 72%, in der feinmechanischen und optischen Industrie von 44% auf 54% und in der EBM-Waren-Industrie von 25% auf 34%. Eine Vorauswertung der Arbeitsstättenzählung 1961 für das Stadtgebiet München hatte gezeigt, dass hier im Einzelhandel der Beschäftigtenzuwachs zwischen 1950 und 1961 bei den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur 90%, bei den Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten jedoch 285% betragen hatte.<sup>36)</sup> Ähnlich, wenn auch nicht so scharf geprägt, ist das Bild im produzierenden Gewerbe, im Grosshandel und im Bereich der privaten Verwaltungen und Dienstleistungen.

2. Die bisher von der Arbeitsstättenzählung ausgewiesenen Wirtschaftszweige fassen teilweise recht verschiedenartige Betriebe mit sehr verschiedener Wachstumsdynamik zusammen, so dass ein insgesamt stark wachsender Wirtschaftszweig sehr wohl eine grössere Gruppe von Betrieben enthalten kann, bei denen die Tendenz der Beschäftigungsentwicklung stagnierend, wenn nicht rückläufig ist und umgekehrt. So enthält beispielsweise der sehr dynamische Wirtschaftszweig Strassenfahrzeugbau (Beschäftigungszuwachs 1950/61: +73%) das gesamte Stellmacherhandwerk, in dem die Beschäftigung laut Mitteilung des Statistischen Bundesamtes im gleichen Zeitraum um 65% zurückgegangen ist. Zieht man die Beschäftigten der Stellmacherei (Herstellung und Reparatur von Gespannfahrzeugen) von den Beschäftigten des restlichen Fahrzeugbaues ab,

<sup>36)</sup> Vgl. W. Hartenstein und B. Lutz, City München, Frankfurt 1963, S. 66.

so erhöht sich dessen Zuwachsrate auf über 90%. Auf der anderen Seite sind in dem insgesamt regressiven Wirtschaftszweig des Bekleidungsgewerbes handwerkliche Schneidereien und die Bekleidungsindustrie zusammengefasst: Während die Zahl der Beschäftigten im Handwerkszweig Schneiderei zwischen 1949 und 1961 um 53% zurückging, hat sie sich zwischen 1952 und 1961 in der Bekleidungsindustrie um 57% erhöht.<sup>37)</sup>

3. Hinzu kommen weiterhin recht erhebliche regionale Umschichtungen der Bevölkerung und der Arbeitsplätze, die in erster Linie in einer zunehmenden Konzentration der wirtschaftlichen Tätigkeit auf eine Reihe grosser "Ballungsräume" bestehen. Diese Entwicklungen sind erst zum Teil bekannt. <sup>38)</sup> Sie hatten mit grosser Wahrscheinlichkeit zur Folge, dass die Beschäftigtenentwicklung in ein und demgleichen Industriezweig in grossstädtischen Standorten wesentlich anders verlief als im Rest des Bundesgebietes.

Diese skizzierten Wandlungen in der westdeutschen Beschäftigtenstruktur sind ganz überwiegend das Ergebnis sich kombinierender Entwicklungen von Produktivität (d.h. technisch-organisatorischem Fortschritt) und Nachfrage (d.h. Produktion).

Der Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt (in Preisen von 1954), die einzige zur Verfügung stehende Messgrösse, mit deren Hilfe sich so heterogene wirtschaftliche Leistungen wie der Netto-Produktionswert in Industrie und Handwerk oder die Nettodarbietung an Dienstleistungen in Handel, öffentlichem Dienst oder Verkehrswesen miteinander vergleichen lassen, ist zwischen 1950 und 1961 in der Metallverarbeitung und der chemischen Industrie auf nahezu das Dreifache gestiegen, hat sich in den restlichen Branchen des produzierenden Gewerbes sowie in wichtigen Dienstleistungsbranchen etwas mehr als verdoppelt, stieg hingegen in Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Eisenbahnen jeweils nur um knapp 40% und bei der öffentlichen Verwaltung sowie den Organisationen ohne Erwerbscharakter um ungefähr 60%. <sup>39)</sup>

37 Beschäftigungszahlen für Handwerk: Handwerkszählung 1949 und Handwerksberichterstattung 1961; für Industrie: Industrieberberichterstattung 1952 u. 1961.

38 Die Bevölkerungsentwicklung der Grossstädte ergibt ja nur einen unvollkommenen Aufschluss über die Arbeitsplatzentwicklung, und zwar aus zwei Gründen: Einmal breitet sich das Siedlungsgebiet der Grossstädte zunehmend über ihre Gemeindegrenzen hinaus aus; zum anderen erhöht sich tendenziell die Zahl der Pendler, die ausserhalb des geschlossenen Siedlungsgebietes der Grossstadt wohnen und in ihm arbeiten.

39 Berechnet nach Statistisches Jahrbuch 1963, XXIII, Tabelle 5b, S. 262, für 1961 noch vorläufige Ergebnisse.

Auch der Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt je Beschäftigten hat sich in den einzelnen von der Statistik gesondert ausgewiesenen Wirtschaftsgliederungen verschieden entwickelt. Er erhöht sich in der gesamten Wirtschaft um etwa 86%. Einige Industriezweige, an ihrer Spitze die chemische Industrie und die ihr verwandten Gewerbe (+133%), gefolgt von den meisten anderen Teilen des produzierenden Gewerbes ausser der Metallindustrie und dem Baugewerbe (im Mittel +115%), liegen mit ihren Zuwachsraten weit über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Leicht überdurchschnittlich hat sich die "Produktivität" in dem hier benutzten Sinne gesteigert in Land- und Forstwirtschaft, im Stahl-, Maschinen-, Schiffs- und Fahrzeugbau, im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe sowie in der Wirtschaftsabteilung Verkehr und Nachrichtenübermittlung ohne Eisenbahnen (im Mittel dieser Bereiche gut 95%). Knapp durchschnittlich war die Steigerung in der Energiewirtschaft, den restlichen Branchen der Metallverarbeitung und dem Baugewerbe (im Schnitt 75%). In den anderen Wirtschaftsbereichen macht der Produktivitätsfortschritt bestenfalls gut die Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritts aus. Bei den Banken und Versicherungen und im Dienstleistungsgewerbe erhöhte sich der Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt je Beschäftigten nur etwa um 15%, bei der öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbscharakter um etwa 30%.

Am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige lässt sich das für den Strukturwandel der gesamten Wirtschaft und Beschäftigung charakteristische Zusammenspiel von Produktions- und Produktivitätsentwicklung am deutlichsten illustrieren (s. Tab. 11).

Die einzelnen Wirtschaftszweige lassen sich vier Haupttypen zuordnen:

1. In den dynamischen Industriezweigen hat sich zwar die Produktivität erhöht, doch ist die Produktion noch weitaus rascher gestiegen. Entsprechend hat sich die Beschäftigung vermehrt.
2. In den dynamischen Dienstleistungszweigen, wie etwa Handel, Banken und Versicherungen, waren keine sehr gewichtigen Produktivitätssteigerungen zu verzeichnen, so dass die mit steigender Gütererzeugung wachsende Nachfrage nach den entsprechenden Diensten eine fast parallele Beschäftigungserhöhung nach sich zog.
3. In den stagnierenden oder regressiven Wirtschaftszweigen des produzierenden Gewerbes und in der Landwirtschaft hat sich

die Produktivität aufgrund technisch-organisatorischer Fortschritte, aufgrund besserer Betriebsgrößenstruktur oder aufgrund der Erzeugungskonzentration auf Betriebspunkte mit besseren Gewinnungsbedingungen beträchtlich erhöht, während die Nachfrage nicht im gleichen Masse oder doch nur wenig schneller zunahm. Infolgedessen ging die Beschäftigung zurück oder stagnierte.

Tabelle 11:

Entwicklung von Produktionswert, Produktivität und Beschäftigung in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1950/61  
Veränderungsraten, 1950 = 100)

	Produk- tionswert	Produk- tivität	Beschäfti- gung
<u>Wirtschaftszweige mit starker Beschäftigungszunahme:</u>			
chemische Industrie und verwandte Gewerbe	+ 329	+ 133	+ 84
Stahl-, Maschinen-, Schiffs- und Fahrzeugbau	+ 275	+ 93	+ 94
Banken und Versicherungen	+ 146	+ 14	+ 116
<u>Wirtschaftszweige mit schwachem Beschäftigungswachstum:</u>			
Bauhaupt- und Nebengewerbe	143	+ 79	+ 36
Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung	+ 64	+ 31	+ 25
<u>Wirtschaftszweige mit stagnierender oder regressiver Beschäftigung:</u>			
Textil-, Leder- u. Bekleidungs-gewerbe	+ 111	+ 111	± 0
Bergbau	+ 41	+ 55	- 9
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	+ 35	+ 93	- 30

NB: Produktionswert = Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt in Preisen von 1954.

Produktivität = Produktionswert/Beschäftigte.

4. In einigen schwach wachsenden oder regressiven Wirtschaftszweigen (hierzu gehört z.B. ein erheblicher Teil des Handwerks) waren die Produktivitätssteigerungen so gering, dass sie die mit der allgemeinen Erhöhung des Verdienstniveaus parallel laufende Verteuerung der Arbeitskosten nicht kompensieren konnten und die erzeugten Güter bzw. angebotenen Dienstleistungen infolgedessen ständig teurer wurden; entsprechend verminderten sich Nachfrage und Beschäftigung.

Dieses erstmals zusammenfassend von Fourastié beschriebene Modell der Wirtschaftsentwicklung <sup>40)</sup> gilt auch dort, wo – wie beispielsweise im häuslichen Dienst – die Beschäftigungsentwicklung auf den ersten Blick ausschliesslich durch Arbeitskräftemangel erzeugt zu sein scheint. In Wirklichkeit ist der Mangel an Hausgehilfinnen nur eine Konsequenz der Tatsache, dass die Mehrzahl der Haushalte nicht bereit oder nicht in der Lage sind, Arbeitsbedingungen anzubieten, die mit anderen Beschäftigungsmöglichkeiten konkurrieren können, wie zum Beispiel jenen in der Industrie. Wenn die Hausarbeit mit Tätigkeiten in der Industrie oder im Handel, die etwa gleiche Qualifikationsanforderungen stellen, um die verfügbaren Arbeitskräfte konkurrieren muss, wird sie so teuer, dass es in den meisten Fällen rentabler erscheint, den Haushalt zu mechanisieren und auf eine ganztägige Hausgehilfin zu verzichten. <sup>41)</sup>

Eine ausgesprochene Sondersituation ist lediglich bei den deutschen und ausländischen Verteidigungsdienststellen gegeben, deren Beschäftigungsentwicklung Konsequenz politischer, wirtschaftlich nicht relevanter Ereignisse war.

Die Tatsache, dass der Wandel in der westdeutschen Beschäftigungsstruktur sich mit dieser einen Ausnahme durch die langfristige Dynamik von Produktivitätsentwicklung (technischen und organisatorischen Fortschritten) und Nachfrageentwicklung (Umstellungen in den Verbrauchsgewohnheiten und Verbrauchswünschen der privaten Haushaltungen, des Staates, der Produ-

40) Vgl. Jean Fourastié: Die grosse Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln 1954.

41) Übrigens hat auch Fourastié diesen Tatbestand, dass tertiäre Wirtschaftszweige regressiv Beschäftigung aufweisen können, die mit seinen ursprünglichen Thesen in Widerspruch zu stehen scheint, neuerdings anerkannt. In dem unter seiner Federführung erstellten Bericht der Arbeitsgruppe Beschäftigung, der auf der Europäischen Konferenz: Technischer Fortschritt und Gemeinsamer Markt in Brüssel im Dezember 1960 vorgelegt wurde, unterscheidet er ausdrücklich zwei Bereiche des tertiären Sektors; der eine könne mit unbegrenzter Nachfrage rechnen, während beim anderen der Verbrauch nicht genügend elastisch sei, um den steigenden Kosten zu folgen (Protokoll der Europäischen Konferenz, herausgegeben von den Europäischen Gemeinschaften, Teil 1, S. 33 ff insbesondere S. 35).

zenten und der Investoren erklären lässt, ist von grundsätzlicher Bedeutung; sie besagt nämlich, dass die sich in ihr ausdrückenden Tendenzen ihrerseits langfristiger Natur sind. Dies heisst aber, dass Extrapolationen in etwa gleich lange Zeiträume hinein durchaus legitim sind.



## 2. KAPITEL

### Umsetzungsbedarf, Umsetzungen und Anpassungswanderungen

Ein Wandel der Arbeitskräftestruktur in gegebenem Umfang erzeugt sehr verschiedenen Umsetzungsbedarf, wenn der Arbeitskräftebestand unverändert bleibt, sich verringert oder sich vergrößert. Wenn das verfügbare Arbeitskräftepotential zunimmt oder besser ausgenutzt wird, also die Zahl der Erwerbstätigen steigt, kann ein Teil der Strukturveränderungen zustandekommen, ohne dass Umsetzungen notwendig wären, indem die Neuzugänge an Erwerbstätigen sich auf die wachsenden Bereiche konzentrieren, während der Beschäftigtenstand im Rest der Wirtschaft ungefähr gleich bleibt. Je mehr der Zuwachs an Beschäftigten in seiner Verteilung auf die einzelnen Branchen deren Dynamik folgt und von der ursprünglichen Verteilung der Arbeitskräfte abweicht, desto geringer ist bei gleich starkem Strukturwandel der aus diesem resultierende Umsetzungsbedarf.

Die Situation in der Bundesrepublik war bis zum Beginn der 60er Jahre durch eben diese für hochindustrialisierte Volkswirtschaften an sich recht ungewöhnliche Tatsache stark zunehmender Erwerbsbevölkerung charakterisiert.

Wie schon gesagt, hat sich zwischen 1950 und 1961 die Zahl der Beschäftigten insgesamt um etwa 20% von knapp 22 Millionen auf über 26 Millionen erhöht. Dieser Zuwachs entsprang vor allem drei Quellen:

Der Resorption der Arbeitslosigkeit, die zwar zum Zeitpunkt der Volks- und Arbeitsstättenzählung im September 1950 ungefähr ihren saisonalen Tiefpunkt erreicht, aber immer noch über 1,2 Millionen betragen hatte;

Der Zuwanderungen über die Grenzen des Bundesgebietes, welche seit 1950 die Bevölkerung der Bundesrepublik um rund 3 Millionen anwachsen liessen, wobei die betreffenden Bevölkerungsgruppen sich durch eine sehr spezifische Alters- und Geschlechtsstruktur und eine damit verbundene aussergewöhnlich hohe Erwerbsquote auszeichneten;

Der Erhöhung der Erwerbsquote, die sich vor allem in einer Vermehrung der weiblichen Erwerbstätigen niederschlug (die Zahl der männlichen Beschäftigten hat sich zwischen ~~1950~~ 1950 und 1961 nur um knapp 19% vermehrt; der Zuwachs bei den Frauen beläuft sich hingegen auf fast 25%; dabei war bis 1961 der Frauenanteil an den ausländischen Arbeitskräften sehr gering).

Dieser nahezu kontinuierliche Zuwachs an Erwerbstätigen stellte einen erheblichen Elastizitätsfaktor dar. Es ist denkbar, dass sich unter seiner Wirkung beträchtliche Strukturwandlungen vollziehen konnten, ohne dass hierzu zwischenbetriebliche Wanderungen nötig gewesen wären.

Um zu prüfen, inwieweit die Beschäftigungsvermehrung tatsächlich diesen Effekt gehabt hat, d.h. also die Neueintritte ins Erwerbsleben der Bundesrepublik überwiegend in die Wachstumsbranchen gelangten und damit den Zwang zur Abwanderung aus Wirtschaftszweigen mit sinkendem Anteil an der Gesamtbeschäftigung verminderten, müssen wir zunächst versuchen, mit den vorliegenden Zahlen eine Arbeitskräftebilanz der einzelnen Wirtschaftszweige aufzustellen.

Im Anschluss daran ist der effektive Umsetzungsbedarf zu ermitteln, der darüber hinaus erzeugt wurde.

In einem letzten Abschnitt ist zu fragen, inwieweit Generationswechsel und diskontinuierliche Berufstätigkeit von Frauen in der Lage waren, diesen Umsetzungsbedarf zu befriedigen bzw. in welchem Umfange tatsächlich Anpassungswanderungen notwendig waren.

#### a) Elemente einer Arbeitskräftebilanz wichtiger Wirtschaftszweige im Jahre 1961

Statistiken, die einen Aufschluss über die Quellen geben, aus denen die einzelnen Branchen ihren Arbeitskräftebedarf deckten, liegen nur für das Jahr 1961 vor; auch diese Werte sind bedauerlicherweise unvollständig, gestatten jedoch wenigstens einen ersten vorläufigen Einblick.

Die Bundesanstalt hat für dieses Jahr im Zuge ihrer bereits mehrmals angezogenen Fluktuationserhebungen die erfassten

zwischenbetrieblichen Wanderungen nach Wirtschaftsabteilungen sowie wichtigen Wirtschaftszweigen ausgezählt <sup>42)</sup>, denen der neue bzw. der alte Betrieb angehörte. Diese Daten liefern zusammen mit Angaben der Arbeitsstatistik einige Grundlagen für eine Arbeitskräftebilanz wichtiger Wirtschaftszweige.

Allerdings würde eine solche Bilanz im eigentlichen Sinne mehr Werte, nämlich folgende einzelne Daten je Branche erfordern:

Beschäftigtenzugang durch zwischenbetriebliche Wanderungen,

Beschäftigtenzugang durch Einstellung bisher nicht oder nicht in der Bundesrepublik Erwerbstätiger,

Beschäftigtenverlust durch zwischenbetriebliche Wanderungen,

Beschäftigtenverlust durch Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Bundesgebiet.

Weiterhin sollten nach Möglichkeit jene Wanderungsfälle erfasst werden, die innerhalb einer gleichen Branche blieben, wobei natürlich Grösse und Betriebsgrößenstruktur der einzelnen Branchen ungefähr gleich sein sollten, um die Chancen "brancheninterner" Fluktuation gleich halten zu können.

Unter den für eine solche Arbeitskräftebilanz benötigten Daten fehlen vor allem die Eintritte in das und die Austritte aus dem Erwerbsleben. <sup>43)</sup> Da ferner die ausgewiesenen Branchen sehr verschieden gross sind, ist auch mit den Anteilen der brancheninternen Fluktuation nicht viel anzufangen.

Die im folgenden dargestellte Arbeitskräftebilanz muss sich deshalb mit Salden begnügen: Der gesamten Beschäftigungsvermehrung bzw. -verminderung (vom 30. September 1960 bis 30. September 1961), wie sie aus der Arbeitsstatistik <sup>44)</sup> hervorgeht, wird der Saldo der zwischenbetrieblichen Wanderungen im Verlaufe des Jahres 1961 gegenübergestellt; die Differenz gibt den Saldo des Austausches mit den Nichterwerbstätigen.

42) Die Fluktuation der Arbeitskräfte im Bundesgebiet (einschliesslich Berlin-West) 1961, Sonderdruck aus den Heften 4 bis 7/1962 der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

43) Sie werden zwar von den vierteljährlichen Mikrozensusserhebungen geliefert, jedoch bisher nur in der Aufgliederung auf fünf Wirtschaftsbereiche bzw. - bei Sonderauswertung - die 9 Wirtschaftsabteilungen.

44) Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik 1961, herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Nürnberg, 1962.

gen an. Dass sich die beiden Werte auf etwas verschiedene, aber gleich lange Zeiträume beziehen, ist zwar ein Schönheitsfehler, kann jedoch das Bild nur in einzelnen Fällen unwesentlich stören.

Tabelle 12:

Arbeitskräftebilanz 1961 (männliche und weibliche Arbeitnehmer in Tausend):

Wirtschaftsabteilung bzw. Wirtschaftszweig	Beschäftigungs- entwicklung (jeweils 30.9.) 1960/61	Saldo von:	
		Fluktuationsaus- tausch	Austausch mit Nichtbe- schäftigten
Landwirtschaft	- 44	- 25	- 19
Bergbau, Steine und Erden, Energieerzeugung	- 9	- 9	---
darunter Steine und Erden	+ 2	+ 3	- 1
Bergbau	- 15	- 15	---
Metallgewerbe	+234	+ 4	+230
davon Eisen- und Metall- gewinnung	+ 25	- 2	+ 27
EBM-Industrie	+ 18	- 1	+ 19
Maschinenbau	+ 73	+ 10	+ 63
Fahrzeugbau	+ 22	- 9	+ 31
Elektrotechnik, Fein- mechanik, Optik	+ 76	+ 4	+ 72
restliche Wirtschafts- zweige	+ 13	+ 2	+ <del>11</del>
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	+ 75	- 11	+ 86
davon Glas und Keramik	+ 5	- 1	+ 6
Chemie	+ 31	+ 8	+ 23
Textil	- 4	- 11	+ 7
Holzverarbeitung	- 6	- 12	+ 6
Bäckereien	---	- 4	+ 4
Sonstige Nahrungs- und Genussmittelerzeugung	+ 14	- 4	+ 18
Bekleidung	+ 13	---	+ 13
restliche Wirtschafts- zweige	+ 22	+ 13	+ 9
Baugewerbe	+ 56	+ 13	+ 43
Handel, Geld- und Ver- sicherungswesen	+141	+ 20	+121
Dienstleistungen	+ 1	- 28	+ 29
darunter Gaststättenwesen	+ 9	---	+ 9
Häusliche Dienste	- 35	- 24	- 11
Verkehrswesen	+ 17	+ 10	+ 7
Öffentl. Dienst und Dienst- leistungen im öffentlichen Interesse	+ 88	+ 24	+ 64

Die in der Tabelle aufgeführten Branchen gehören überwiegend, mit Ausnahme des Bergbaus und des öffentlichen Dienstes <sup>45)</sup>, fünf grossen Typen an, von denen drei Wachstums- und die zwei restlichen Regressionstypen sind:

**1. Wachstumsbranchen mit beträchtlichem Anteil der zwischenbetrieblichen Fluktuation an der Beschäftigungsvermehrung:**

Diesem Typus gehören an: Verkehrswesen; Erzeugung und Verarbeitung von Steinen und Erden; die "restlichen Wirtschaftszweige" des verarbeitenden Gewerbes, die vor allem repräsentiert werden durch Kunststoffverarbeitung, Kautschuk- und Asbestverarbeitung, Papierindustrie und graphisches Gewerbe; in diesen drei Branchen, bzw. Branchengruppen entfielen fast zwei Drittel des Beschäftigungszuwachses auf den Saldo der zwischenbetrieblichen Wanderungen.

**2. Wachstumsbranchen mit geringem Anteil der zwischenbetrieblichen Fluktuation an der Beschäftigungsvermehrung:**

Diesem Typus gehören die meisten Branchen bzw. Branchengruppen starken Wachstums an: Maschinenbau; Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik; die "restlichen Wirtschaftszweige" des Metallgewerbes; die chemische Industrie und das Bekleidungs-gewerbe; die Wirtschaftsabteilung Handel, Banken und Versicherungen; und die Wirtschaftsabteilung Baugewerbe. Auf diese Branchen entfallen fast zwei Drittel des insgesamt ausgewiesenen Beschäftigungszugangs; hieran sind jedoch die zwischenbetrieblichen Wanderungen nur mit knapp 15% beteiligt.

**3. Wachstumsbranchen mit negativem zwischenbetrieblichen Wanderungssaldo:**

Hierzu gehören vor allem: Eisen- und Metallgewinnung, EBM-Industrie, Glas und Keramik, Nahrungs- und Genussmittelerzeugung sowie die Dienstleistungen ohne den häuslichen Dienst;

45) Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen im öffentlichen Interesse stehen zwischen dem Typus 1 und dem Typus 2. Bei den in dieser Wirtschaftsabteilung zusammengefassten Wirtschaftszweigen ist der Fluktuationsgewinn mit 27 % am Beschäftigungszuwachs beteiligt.

Der Bergbau unterscheidet sich in seiner Arbeitskräftebilanz von allen anderen Regressionsbranchen, da bei ihm Fluktuationsverlust und Beschäftigungsrückgang genau gleich gross sind; als einziger regressiver Wirtschaftszweig erfüllt also der Bergbau die an sich als normal zu betrachtenden Bedingungen; Der - hier wohl ganz überwiegend im Zuge des Generationswechsels erfolgende - Austausch mit der nichterwerbstätigen Bevölkerung ist ausgeglichen (die Nachwuchsrekrutierung entspricht im wesentlichen dem Verlust durch ausscheidende alte Arbeitskräfte); der Beschäftigungsabbau erfolgt durch Abgabe an andere, wachsende Wirtschaftszweige.

ferner gehört zu dieser Branche der Fahrzeugbau, allerdings wohl nur im Zusammenhang mit der Stilllegung der Borgwardwerke. Diese Branchen vereinen knapp 20% des Beschäftigungszuwachses auf sich, haben jedoch gleichzeitig knapp ein Fünftel des durch Einstellung von bisher nicht oder nicht in der Bundesrepublik Erwerbstätigen erzielten Beschäftigungsgewinns wieder im zwischenbetrieblichen Wanderungsaustausch an andere Branchen abgegeben.

**4. Regressionsbranchen mit einem Fluktuationsverlust, der grösser ist als die Beschäftigungsverminderung:**

---

Hierzu gehören vor allem Textilgewerbe und Holzverarbeitung, die ihre Beschäftigung leicht verringerten, jedoch mehr als das Doppelte des Beschäftigungsrückgangs an andere Branchen abgeben.

**5. Regressionsbranchen, die gleichzeitig Beschäftigte in der zwischenbetrieblichen Fluktuation wie im Austausch mit den Nichterwerbstätigen verloren:**

---

Dieser Typus wird repräsentiert durch die Landwirtschaft und den häuslichen Dienst, aus denen etwa 8% des Fluktuationsgewinns aller ausgewiesenen Branchen kommen und die gleichzeitig eine nicht wesentlich geringere Zahl von Arbeitnehmern im Austausch mit der nichterwerbstätigen Bevölkerung verloren haben.

Aus diesem ersten sehr globalen Überblick lassen sich einige sehr wichtige Feststellungen ableiten, auf die wir im folgenden noch mehrmals zurückkommen werden:

1. Bei der Rekrutierung bisher nichterwerbstätiger Personen (jugendliche Berufsanfänger, bisher nichterwerbstätige Ehefrauen sowie Wanderungen über die Grenze des Wirtschaftsgebietes) sowie bisheriger Selbständiger und mithelfender Familienangehöriger haben offensichtlich die verschiedenen Teile der Wirtschaft sehr verschiedene Chancen, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Die Branchen des Typus 1 sowie auch die Wirtschaftsabteilung "Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen im öffentlichen Interesse", die immerhin 27% ihrer Beschäftigungserhöhung aus zwischenbetrieblichen Wanderungen erhielt, haben offensichtlich eine grundsätzlich andere Arbeitsmarktposition als etwa die Branchen des Typus 3 und 4, die wesentlich mehr Neueintritte ins westdeutsche Erwerbsleben eingestellt haben als sie brauchten oder halten konnten und infolgedessen

als "Durchgangsschleuse" dienen (bedauerlicherweise konnte nicht ermittelt werden, wie lange die betreffenden Beschäftigten in diesen Branchen bleiben). Mit hoher Wahrscheinlichkeit hängt diese relativ günstige Position auf dem Arbeitsmarkt für bisher nicht Erwerbstätige recht eng mit der Struktur der Berufsausbildung zusammen, gehörendoch zu den Typen 3 und 4 die meisten Branchen, in denen die Handwerksbetriebe mit ihren hohen Lehrlingsquoten eine wesentliche Rolle spielen insbesondere Holzverarbeitung und Nahrungs- und Genussmittelerzeugung).

2. In einer Reihe von Branchen, die 1961 im zwischenbetrieblichen Wanderungsaustausch per Saldo Beschäftigte abgegeben haben, scheint es sich hierbei um eine Erscheinung neueren Datums zu handeln: Im Bergbau würde die Abwanderungsrate des Jahres 1961 genügen, um innerhalb von vier Jahren den gesamten Beschäftigungsverlust hervorzurufen, der seit 1950 eingetreten ist. In der Holzbe- und -verarbeitung ist wie in der Textilindustrie seit Anfang der 50er Jahre die Beschäftigung zunächst gestiegen; beide Branchen hatten jedoch 1961 eine Beschäftigungsverminderung zu verzeichnen, die sich aus einem Überschuss des Saldos zwischenbetrieblicher Wanderungen über den Neuzugang bisher Nichterwerbstätiger ergibt. Dieser gegenüber den Vorjahren offensichtlich beschleunigte Beschäftigtenabbau - der mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht nur vorübergehender Natur ist - lässt sich zum Teil auf eine Verringerung des Zugangs von Berufsanfängern zurückführen (so wohl im Holzgewerbe); in einigen Fällen, so etwa im Textilgewerbe und im Bergbau, hat sich wohl ausserdem auch die Abwanderung in andere Branchen erheblich erhöht.

3. Bei den wichtigsten Wachstumsbranchen, vor allem den meisten Zweigen der Metallindustrie, der chemischen Industrie, dem Baugewerbe sowie Handel, Banken und Versicherungswesen (Typus 2) spielt der zwischenbetriebliche Wanderungsaustausch per Saldo kaum eine Rolle. Diese Branchen, auf die, wie gesagt, etwa zwei Drittel des Beschäftigungszuwachses entfielen, haben zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs - immer im Saldo der Wanderungen - kaum auf die anderen stagnierenden oder Arbeitskräfte abgebenden Branchen zurückgegriffen. Dies bedeutet keineswegs, dass hier nicht eine recht hohe Fluktuation bestehen könnte; deren Anpassungsgewinn, d.h. deren Effekt für den Strukturwandel der Beschäftigung, war jedoch verhältnismässig gering.

4. Alles in allem ist also die Rolle, welche die zwischenbetrieblichen Wanderungen bisher bei der Veränderung der Beschäftig-



tenstruktur spielten, verhältnismässig gering. Der "Austausch mit der nichterwerbstätigen Bevölkerung", also das Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Berufsleben, welche die Altersgrenze erreicht haben oder wegen ihres Gesundheitszustandes (oder Ehefrauen wegen familiären Verpflichtungen) nicht mehr erwerbstätig sein können, bzw. Neu- oder Wiedereintritte ins Berufsleben von schulentlassenen Jugendlichen, von Zuwanderern über die Grenzen des Bundesgebietes oder von bisher im Haushalt tätigen Ehefrauen, trägt weit mehr dazu bei, den Arbeitskräfteüberschuss von Branchen mit schrumpfender Beschäftigung zu absorbieren oder den Arbeitskräftebedarf der wachsenden Branchen zu decken. Dies ist umso bemerkenswerter als ja keineswegs alle Neueintritte ins Erwerbsleben sofort in die Wachstumsbranchen gelangten und in einer Reihe von Wirtschaftszweigen ein Überschuss von Neueintritten ins Erwerbsleben auf dem Wege zwischenbetrieblicher Wanderungen an andere Branchen abgegeben wurde, mit anderen Worten also, der Anpassungseffekt, der mit dem Generationswechsel und der Vermehrung der Zahl der Erwerbspersonen verbunden ist, nicht einmal voll ausgenützt wurde.

Dass der zusätzliche Arbeitskräftebedarf in den Wachstumsbranchen weitgehend über den Beschäftigungszuwachs erfüllt werden konnte, hat also sicherlich den Umsetzungsbedarf der westdeutschen Wirtschaft gegenüber dem verringert, was bei gleich starkem Strukturwandel und stagnierender Erwerbsbevölkerung zu erwarten gewesen wäre.

#### b Umsetzungsbedarf und Umsetzungen - Versuch einer Schätzung

Gemäss unserer Definition drückt sich der - erfüllte - Umsetzungsbedarf in der Tatsache aus, dass sich der absolute Arbeitskräftebestand in bestimmten Branchen oder Betriebsarten auf Kosten anderer Bereiche oder Betriebe erhöht hat. Das Ausmass der Umsetzungen, die stattgefunden haben, lässt sich also ermessen anhand des Beschäftigungsrückganges in den Teilen der Wirtschaft mit sinkendem Anteil an der gesamterwerbstätigen Bevölkerung.

Allerdings ist der Umfang der Umsetzungen in diesem Sinne nur teilweise exakt zu erfassen; um zu einigermaßen realistischen Werten zu kommen, müssen wir verschiedene zum Teil unvollständige Einzeldaten miteinander kombinieren und durch Schätzungen ergänzen.

Eine vollständige Erfassung setzt voraus, dass genau ermittelt werden kann, welche einzelnen Betriebe in der Zeit zwischen 1950 und 1961 ihren Beschäftigungsstand nicht nur vorübergehend, sondern auf die Dauer verringert haben (wobei natürlich die Auflösung eines Betriebes als Extremfall völligen Beschäftigungsabbaues zu betrachten ist) und dass dieser einzelbetriebliche Verlust an Arbeitsstellen aufsummiert wird. Nun werden jedoch von den Beschäftigungsstatistiken niemals einzelne Betriebe ausgewiesen; ganz abgesehen von dem ausserordentlichen Aufwand, den dies bereiten würde, wäre es wohl auch sachlich unmöglich, die bei den beiden Zählungen 1950 und 1961 erfassten einzelnen Arbeitsstätten zu identifizieren und für alle 1950 bestehenden Betriebe die seitherige Beschäftigungsentwicklung zu ermitteln. Deshalb müssen wir uns mit einem Annäherungsverfahren begnügen. Wir gehen von dem statistisch zuverlässigsten Wert aus, nämlich den Beschäftigungsveränderungen der Wirtschaftszweige zwischen 1950 und 1961, wie sie von den Arbeitsstättenzählungen ausgewiesen werden und versuchen dann, mit meist weniger zuverlässigen, aber differenzierteren Zahlen<sup>46)</sup> Hinweise für das Ausmass zu gewinnen, in dem darüber hinaus Beschäftigungsverluste in einzelnen Sparten innerhalb der Wirtschaftszweige (zum Beispiel deren handwerklichen Teilen) in einzelnen Jahren zwischen 1950 und 1961 sowie in einzelnen Regionen eingetreten sind.

In der Wirtschaftsgliederung, in der bisher die Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung 1961 veröffentlicht wurden, zeigen sich in den in Tabelle 13 angeführten Wirtschaftszweigen Beschäftigungsverluste gegenüber 1950 (siehe Tabelle 13).

Weitaus der grösste Beschäftigungsverlust, damit entsprechend unserer Definition die grösste Zahl von Umsetzungen, entfiel auf die Landwirtschaft sowie - insbesondere bei den Männern - auf die ehemaligen Besatzungsdienststellen. Daneben treten vor allem die klassischen, traditionsreichen Wirtschaftsbereiche Bergbau, Leder-, Schuh- und Bekleidungsgewerbe sowie Eisenbahnen hervor.

46) Zum Beispiel die Handwerkszählungen und vor allem die Jahreswerte der Arbeitsstatistik (Auszählung der Arbeitsamtskarteien durch die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) sowie eine Auswertung der wichtigsten Positionen der Beschäftigungsmeldungen der einzelnen Arbeitsämter in den Jahren 1952 und 1961, wobei wir uns bei dieser sehr mühevollen Auswertung jeweils auf diejenigen Wirtschaftszweige beschränken, die im betreffenden Arbeitsamtsbezirk an einem der beiden Stichtage mindestens Tausend ~~treffenden Arbeitsamtsbezirk zu einem der beiden Stichtage mindestens Tausend~~ männliche oder weibliche Arbeitskräfte beschäftigt hatten.

Das Ausmass der Umsetzungen, das hierdurch statistisch einwandfrei nachgewiesen ist, stellt, wie bereits gesagt, nur einen Teil der tatsächlichen Umsetzungen dar. Die Ermittlung der Differenz zwischen den mit unseren Mitteln statistisch erfassbaren und den tatsächlichen Umsetzungen (damit aber des ja bisher nicht bekannten Umfangs tatsächlicher Umsetzungen) muss vor allem von drei Fragen ausgehen:

1. Inwieweit haben sich innerhalb der aufgeführten Wirtschaftsbereiche einzelne Teilbranchen in einem anderen Sinne entwickelt als der Rest?

Tabelle 13:

Beschäftigungsrückgang einzelner Wirtschaftszweige 1950 bis 1961 (in Tausend):

<u>Wirtschaftszweig:</u>	<u>männlich</u>	<u>weiblich</u>
a) Von der Arbeitsstättenzählung erfasste Wirtschaftsbereiche		
Steinkohlen- und Erzbergbau	71,5	
Schlossereien und Schmiedereien	33,8	
Uhrenherzeugung und -reparatur	1,9	
Holzverarbeitung	45,9	
Leder- und Schuhgewerbe	73,1	
Bekleidungsgewerbe	55,5	
Mühlengewerbe	20,0	1,0
Nährmittelerzeugung		0,9
Backwarenherstellung	26,5	
Zuckerindustrie	0,9	
Fischverarbeitung		1,9
Tabakverarbeitung	6,6	26,0
Eisenbahnen	57,0	
Binnenschifffahrt	4,9	
Veterinärwesen	0,7	
Summe a:	399	30
b) Von der Arbeitsstättenzählung nicht erfasste Wirtschaftsbereiche:		
Landwirtschaft	677	1280
Häusliche Dienste	2	93
Deutsche und ausländische Verteidigungsdienststellen	439	156
Summe b	1118	1529
Beschäftigungsverlust der Wirtschaftszweige insgesamt	1517	1559

2. Inwieweit ist in bestimmten Wirtschaftszweigen zwischen 1950 und 1961 eine Umkehr in der Tendenz der Beschäftigungsentwicklung mit einem Tiefpunkt oder Gipfelpunkt etwa in den Jahren 1956 bis 1958 eingetreten, so dass der Beschäftigungsrückgang etwa zwischen 1956 und 1961 grösser ist als zwischen 1950 und 1961?

3. Inwieweit haben sich Verschiebungen in der regionalen Verteilung der Arbeitsplätze in den einzelnen Branchen ergeben, so dass beispielsweise an sich wachsende Branchen in bestimmten Standortgebieten Beschäftigte verloren oder umgekehrt?

Bei den Antworten auf diese Fragen kann es sich nur um Mindestwerte handeln, da die Gesamtheit der entsprechenden Entwicklungen aus den genannten Gründen nicht zu erfassen ist.

1. Schon im vorhergehenden Kapitel hatte sich gezeigt, dass die bisher veröffentlichten Werte der Arbeitsstättenzählung in einer Reihe von Fällen nicht tief genug gegliedert sind, so dass Wirtschaftszweige mit sehr verschiedener Beschäftigungsentwicklung in einer Gruppierung zusammengefasst sind. Dies gilt vor allem für die Wirtschaftsgruppen Strassenfahrzeugbau, Holzverarbeitung und Bekleidung.<sup>47)</sup> Vergleichen wir die Gesamtentwicklung dieser Wirtschaftszweige mit der Beschäftigungsentwicklung in den ihnen zugehörigen wichtigsten Handwerkszweigen, so ergibt sich folgendes Bild (bei dem allerdings eine Trennung nach männlichen und weiblichen Beschäftigten nur überschlägig möglich ist):

Der Zuwachs des Strassenfahrzeugbaues verdeckt einen Rückgang der Beschäftigung in der Stellmacherei um 24 Tausend ganz überwiegend männliche Arbeitskräfte.

Das Bau- und Möbeltischlerhandwerk hat 65 Tausend Beschäftigte verloren gegenüber nur 46 Tausend in der gesamten Wirtschaftsgruppe Holzverarbeitung. Es müssen also weitere 19 Tausend entfallene Arbeitsplätze in Ansatz gebracht werden, die ganz überwiegend von Männern besetzt waren.

Im ganzen Bekleidungsgewerbe hat sich die Beschäftigung nur um knapp 7 Tausend verringert, wohingegen der Arbeitskräftebestand des Schneiderhandwerks um 153 Tausend gesunken ist.

47) Ähnliches dürfte auch in anderen Wirtschaftszweigen, vor allem des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes zutreffen; hierüber lassen sich jedoch keine statistischen Aufschlüsse ermitteln.

Bei der getrennten Betrachtung der Entwicklung von Industrie und Handwerk in den drei genannten Wirtschaftszweigen ergibt sich ein zusätzlicher Verlust von 140 Tausend Männerarbeitsplätzen und etwa 150 Tausend Frauenarbeitsplätzen.

2. In einer Reihe von Wirtschaftszweigen hat sich gemäss den Jahreszahlen der Arbeitsstatistik die Beschäftigung zwischen 1950 und 1961 nicht linear entwickelt, sondern mit einem Maximum, das zumeist in den Jahren 1956 bis 1958 liegt. Soweit diese Wirtschaftszweige in der Gesamttendenz regressiv sind, muss der Beschäftigungsrückgang 1950/61 noch um den Zuwachs erhöht werden, der nach 1950 bis zum Maximum der Beschäftigung eingetreten ist. Bei insgesamt wachsenden Branchen muss eine Beschäftigungsverminderung gegen Ende des betrachteten Zeitraums gleichfalls als Indikator von Umsetzungen betrachtet werden. Im gleichen Sinne sind auch einzelne Bau- und Ausbauhandwerke zu behandeln, die von der Arbeitsstatistik nicht gesondert ausgewiesen werden, in denen jedoch – bei generell ansteigender Tendenz – die Beschäftigung zwischen 1956 und 1961 laut Handwerkszählung bzw. Handwerksberichterstattung sich verminderte.

Insgesamt ergibt sich bei diesem Ansatz ein weiterer Verlust an (mindestens) 127 Tausend Männer- und 65 Tausend Frauenarbeitsplätzen.

3. Eine Auswertung der Beschäftigungsmeldungen der einzelnen Arbeitsämter zeigte, dass in einigen wichtigen Branchen erhebliche regionale Unterschiede in der Entwicklungsdynamik bestanden und bestehen. So hat sich in bestimmten Standorten einzelner regressiver Branchen die Beschäftigung entgegen der allgemeinen Tendenz erhöht, was bedeutet, dass in den restlichen Standorten der Beschäftigungsrückgang entsprechend grösser war. Desgleichen haben insgesamt wachsende Branchen in einzelnen Standorten Arbeitsplätze verloren.

Bei Berücksichtigung dieser Tatsachen erhöht sich der gesamte nachweisbare Beschäftigungsverlust um 114 Tausend männliche und 51 Tausend weibliche Arbeitsplätze.

Fassen wir die Ermittlungen nach den Positionen 1 bis 4 zusammen, so ergibt sich, dass in dem beobachteten Zeitraum Umsetzungen in der Grössenordnung von mindestens 3,6 Millionen Arbeitsstellen stattgefunden haben (während die Masseinheit der Anpassungswanderungen Personen sind, kann es sich ja bei den Umsetzungen definitionsgemäss nur um Arbeitsplätze handeln).

Tabelle 14:

Mindestwert der zwischen 1950 und 1961 aufgelassenen (=1961 nicht mehr besetzten) Arbeitsstellen (in 1.000):

	<u>männlich</u>	<u>weiblich</u>	<u>insgesamt</u>
Beschäftigungsverlust der einzeln ausgewiesenen Wirtschaftszweige	1517	1559	3076
Zusätzlicher Verlust in wichtigen Handwerkszwei- gen <u>mindestens</u>	140	50	190
Zusätzlicher Verlust zwi- schen 1956/58 und 1961 <u>mindestens</u>	127	65	192
Zusätzlicher Verlust durch regionale Sonderentwick- lungen <u>mindestens</u>	<u>114</u>	<u>51</u>	<u>165</u>
Insgesamt <u>mindestens</u>	1898	1725	3623

Quellen: Siehe den obenstehenden Text zu den Punkten 1 bis 4.

Die zum Teil sehr aufwendigen und hier nur kurz zusammengefassten Ermittlungen und Berechnungen, die sich in den Teilen 2 bis 4 niederschlagen, können selbstverständlich nur einen Teil der tatsächlich erfolgten Umsetzungen erfassen. Sie vernachlässigen zum Beispiel völlig, dass sich innerhalb eines Wirtschaftszweiges und einer Region Verschiebungen im Arbeitskräftebestand von technisch schlechter zu technisch besser ausgestatteten oder von kleineren zu grösseren Betrieben vollzogen haben. Sie vernachlässigen ferner alle Fälle von Betriebsschliessungen, wenn und soweit die hierdurch freigesetzten Arbeitskräfte im gleichen Standort und in einem Betrieb der gleichen Wirtschaftsgliederung neue Beschäftigung fanden. Ausserdem hat sich bei Stichproben gezeigt, dass die Arbeitsstatistik, die ja auf den Beschäftigungskarteien der Arbeitsämter basiert, nur einen Teil der tatsächlichen Veränderungen in der geographischen und branchenmässigen Struktur der Arbeitskräfte wiedergibt – insbesondere in dem uns hier interessierenden Zeitraum. Endlich ist darauf hinzuweisen, dass in vielen Betrieben Arbeitsplätze heute mit Frauen besetzt sind, an denen 1950 Männer beschäftigt waren, die nicht immer im gleichen Betrieb verblieben, ohne dass diese Tatsache sta-

tistisch zu Buche schlägt, weil sich in der betreffenden Branche gleichzeitig auch die Zahl der beschäftigten Männer erhöht hat.

Diese nicht erfassten Umsetzungen dürfen jedoch nicht gänzlich vernachlässigt werden, wenn man ein einigermaßen realistisches Bild des Geschehens auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt gewinnen will. Es scheint deshalb richtiger, die nach den Positionen 2 bis 4 tatsächlich ermittelten Werte durch grobe Schätzungen zu erhöhen, als im weiteren mit diesen sicherlich zu niedrigen Werten zu arbeiten. Unter Berücksichtigung der verschiedenen nicht oder nicht vollständig erfassten Arten möglicher Umsetzungen scheint es legitim anzunehmen, dass sich bei vollständiger Erfassung jedes einzelnen Betriebes und seiner Beschäftigungsentwicklung die in den Positionen 2 bis 4 ausgewiesenen Werte mindestens verdoppeln würden, dass jedoch andererseits das Ausmass der Umsetzungen nicht wesentlich über dem Dreifachen der erfassten Zahlen in diesen Positionen liegt. Wir werden also im weiteren jeweils mit zwei Annahmen arbeiten; bei der einen werden die erfassten Umsetzungen in den Positionen 2 bis 4 (feinere Aufgliederung nach Branchen; zeitlich gegenläufige Entwicklungen und regional gegenläufige Entwicklung) mit dem Koeffizienten 2, bei der anderen mit dem Koeffizienten 3 multipliziert.

Unter dieser Annahme erzwang in den 11 Jahren zwischen 1950 und 1961 der wirtschaftliche Strukturwandel Umsetzungen im Umfang von 2,2 bis 2,4 Millionen Männerarbeitsplätzen und 1,9 bis 2,1 Millionen Frauenarbeitsplätzen. Dies entspricht einer jährlichen Umsetzungsquote von 1,3 bis 1,5% aller Erwerbstätigen bei den Männern und von knapp 2,0 bis rund 2,2% bei den Frauen.

#### c) Umsetzungsbedarf und Anpassungswanderungen

Das Ausmass der Umsetzungen ist entsprechend unserer Definition dieses Begriffes nicht zwangsläufig dem Ausmass der Anpassungswanderungen identisch. Der Umsetzungsbedarf kann ausser durch zwischenbetriebliche Wanderungen ebenso erfüllt werden, indem bei Austritten aus dem Erwerbsleben die als Ersatz ins Erwerbsleben neu eintretenden Arbeitskräfte nicht den gleichen, sondern einen anderen Arbeitsplatz übernehmen. Bevor wir aus dem Ausmass der Umsetzungen auf das Ausmass der Anpassungswanderungen schliessen können, ist zu prüfen, wie gross der mögliche "Elastizitätskoeffizient" ist,



der sich aus dem Austausch zwischen erwerbstätiger und nicht-erwerbstätiger Bevölkerung ergibt. Hierbei müssen wir uns allerdings weitgehend auf sehr allgemeine Überlegungen beschränken, da praktisch kein empirisches Material verfügbar ist.

In einer Volkswirtschaft wechseln ständig Personen zwischen dem erwerbstätigen und dem nichterwerbstätigen Bevölkerungsteil, ohne dass sich hierdurch die Erwerbsquote und die Zahl der Erwerbstätigen verändern würde. Dieser Austausch erfolgt in einer doppelten Weise:

Durch den Generationswechsel, d. h. durch das Ausscheiden von Menschen, die das Alter der Erwerbstätigkeit überschritten haben und an deren Stelle jugendliche Arbeitskräfte treten, die ihre Ausbildung beendet haben und erstmals ins Berufsleben eintreten.

Vor allem bei verheirateten Frauen durch einen Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit, der seinerseits verschiedene Formen annehmen kann, entweder indem beispielsweise die Berufstätigkeit zwischen der Geburt des ersten Kindes und der Einschulung des letzten Kindes unterbrochen und erst dann wieder aufgenommen wird, oder indem verheiratete Frauen jeweils nur kurzfristig, beispielsweise zur Finanzierung von Anschaffungen, für einige Monate berufstätig werden.

Nur dann, wenn bei jedem Austausch zwischen der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Bevölkerung der neu ins Erwerbsleben Eintretende den Arbeitsplatz eines Ausscheidenden besetzt, entspricht tatsächlich, gemäss unserer bisherigen Voraussetzung, jedem entfallenen Arbeitsplatz mindestens ein Arbeitsplatzwechsel. Diese Annahme erscheint jedoch recht fragwürdig.

So sahen wir zum Beispiel weiter oben bei der Analyse der Arbeitskräftebilanz ausgewählter Wirtschaftszweige, dass mindestens zwei Wirtschaftszweige (nämlich Landwirtschaft und häuslicher Dienst), die wir in einem besonderen Typus zusammengefasst hatten, per Saldo Beschäftigte nicht nur durch zwischenbetriebliche Wanderungen verlieren, sondern auch dadurch, dass ihre Austauschbilanz mit der nichterwerbstätigen Bevölkerung negativ ist. Zumindest in diesen beiden Wirtschaftszweigen wird also ein Teil der Erwerbstätigen, die aus dem Berufsleben vorübergehend oder endgültig ausscheiden,



nicht mehr durch einen Neuzugang bisher nicht erwerbstätiger Personen ersetzt. In diesem Falle kommen Umsetzungen zustande, vermindert also ein Wirtschaftszweig seine Beschäftigung, ohne dass hierzu ein Arbeitsplatzwechsel notwendig wäre. Weiterhin zeigt die Erfahrung, dass viele Frauen mit diskontinuierlicher Berufstätigkeit Arbeitsplatz und Betrieb nicht wechseln, indem sie ein Beschäftigungsverhältnis mit einem anderen vertauschen, sondern indem sie beim Wiedereintritt in das Erwerbsleben eine andere Tätigkeit in einem anderen Betrieb aufnehmen.

Der Austausch zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen lässt sich für die vergangenen Jahre ungefähr schätzen.

Der Generationswechsel lässt sich ermitteln anhand der durchschnittlichen Berufslebenserwartung bzw. der Stärke der einzelnen Geburtsjahrgänge (unter Berücksichtigung ihrer Erwerbsquoten). Bei den heute 20- bis 30-jährigen, denen die Mehrzahl der Neueintritte ins Berufsleben in den Jahren 1950 bis 1961 entstammt, beträgt die durchschnittliche Stärke des Geburtsjahrgangs 0,45 Millionen bei den Männern und 0,42 Millionen bei den Frauen. Die maximale Erwerbsquote beläuft sich bei den Männern der einzelnen Altersklassen auf praktisch 100% und bei den Frauen auf rund 75%.<sup>48)</sup> Im Durchschnitt traten also in den vergangenen 10 Jahren rund 0,45 Millionen männliche und 0,31 Millionen weibliche Erwerbspersonen neu in das Berufsleben ein, entsprechend jeweils etwa 2,8% aller Beschäftigten bei den Männern und 3,7% bei den Frauen.

Weiterhin ist bei den Frauen, die bereits erwerbstätig waren, ein Wechsel zwischen Nichterwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit, der wohl mindestens gleich hoch ist.<sup>49)</sup>

Diese Werte liegen wesentlich höher als der von uns im vorhergehenden Absatz ermittelte bzw. geschätzte Umsetzungsbedarf. Selbst wenn also nur ein kleinerer Teil des Austausches zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen zur Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die sich wandelnde Wirtschaftsstruktur diene – also die neu oder wieder ins Erwerbsleben Eintretenden nur zum Teil einen Arbeitsplatz besetzten, der durch das Ausscheiden eines Beschäftigten aus dem Berufsleben freigeworden war –, ergibt sich hieraus ein erheblicher

<sup>48)</sup> Vgl. Statistisches Jahrbuch 1963 VII/A, insbesondere Tabelle 2, S. 138 und Tabelle 3, S. 140.

<sup>49)</sup> Vgl. hierzu die Ergebnisse der Mikrozensus-erhebungen in Wirtschaft und Statistik, ...

**Elastizitätsfaktor der Beschäftigtenstruktur, war also die Notwendigkeit zu Anpassungswanderungen noch erheblich geringer als sich aus der Zahl der entfallenen, aufgehobenen oder nach Freiwerdung nicht mehr besetzten Arbeitsstellen ergibt.**

**Damit lässt sich nunmehr auch das Ausmass und die Intensität der Mobilitätsimpulse ermessen, die vom Zwang der Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die gewandelte Wirtschaftsstruktur ausgingen**

**Wir hatten weiter oben die gesamte Nettoumsetzungsquote auf etwa 1,3 bis 1,5% pro Jahr bei Männern und 2,0 bis 2,2% bei Frauen geschätzt. Wir dürfen bei sehr vorsichtiger Schätzung annehmen, dass bei den Männern etwa ein Drittel und bei den Frauen - wegen ihrer kürzeren Berufslebenserwartung und des häufigeren Wechsels zwischen Berufstätigkeit und Nichtberufstätigkeit - etwa die Hälfte dieser Nettoumsetzungen ohne Arbeitsplatzwechsel und dadurch geschah, dass Neueintritte ins Berufsleben sofort anderswo beschäftigt wurden, als die ihnen in der Gesamtbilanz des Arbeitskräftebestandes entsprechenden aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen.**

**Die Mobilitätsimpulse brauchten also wohl nicht stärker zu sein als es einer jährlichen Umsetzung von etwa 1% aller Beschäftigten entspricht, vermutlich sogar noch geringer. Die Belastungsprobe, der der Arbeitsmarkt der Bundesrepublik im letzten Jahrzehnt unter ihrem Druck ausgesetzt war, darf - gemessen an den normalen Verhältnissen in hochindustrialisierten Gesellschaften ohne gleich grossen Zuwachs der Erwerbsbevölkerung - als nachgerade harmlos bezeichnet werden.**

### 3. KAPITEL

## Mobilitätsimpulse und Mobilitätsvorgänge

### Umfang und Formen disfunktionaler Mobilität

Wir hatten gesehen, dass durch das Zusammenwirken des Wandels der Arbeitskräftestruktur, der Vermehrung der Erwerbsbevölkerung und des Elastizitätsfaktors, der sich aus dem Generationswechsel und dem sonstigen Austausch zwischen erwerbstätiger und nichterwerbstätiger Bevölkerung ergibt, ein "Nettoumsetzungsbedarf" von rund 1% aller Arbeitsplätze pro Jahr erzeugt wird; ihm entsprechen Anpassungswanderungen von jährlich rund 0,20 bis 0,25 Millionen Arbeitskräften, die sich mit den oben definierten Begriffen unseres Modells.<sup>50)</sup> als "funktionale Mobilität" bezeichnen lassen.

Funktionalen Mobilitätsvorgängen von etwa 1% aller Beschäftigten oder 0,20 bis 0,25 Millionen Beschäftigten pro Jahr steht nun ein tatsächlicher Arbeitsplatzwechsel gegenüber, der um ein Vielfaches grösser ist. In den Jahren 1959 bis 1961 lag die Zahl der Arbeitsplatzwechsel in der Grössenordnung von 2 bis 3 Millionen pro Jahr, wovon natürlich ein Teil auf saisonalen Wechsel in Wirtschaftszweigen wie etwa Baugewerbe und Gaststätten entfiel, der sozusagen branchenüblich ist und uns hier nicht zu interessieren braucht.<sup>51)</sup>

Berücksichtigen wir diese Tatsache, gehen wir andererseits davon aus, dass die wenigen verfügbaren Daten aus Einzelbetrieben ungefähr die Entwicklung in der gesamten Wirtschaft der Bundesrepublik widerspiegeln<sup>52)</sup>, so können wir annehmen, dass in dem uns hier interessierenden Jahrzehnt pro Jahr mindestens 1,5 bis 2 Millionen Arbeitsplatzwechsel erfolgen, die sich entsprechend unserem Modell mit den 0,20 bis 0,25 Millionen Anpassungswanderungen oder funktionalen Mobilitätsvorgängen in Beziehung setzen lassen. Das Verhältnis zwischen funktionaler und nichtfunktionaler Mobilität lautet demnach zwischen 1 : 5 und 1 : 9.

50) Siehe hierzu Teil I, 3. Kapitel.

51) Vgl. hierzu insbesondere weiter oben Teil I, 1. Kapitel.

52) Vgl. insbesondere weiter oben Teil I, 2. Kapitel, einschliesslich der Überlegungen zur Übertragbarkeit der Entwicklung in Westberlin 1959/61 auf die Verhältnisse in den vorausgehenden Jahren in der Bundesrepublik.

Nichtfunktionaler Arbeitsplatzwechsel kann, so hatten wir gesehen, zwei verschiedenen Formen der Mobilität zugehören, deren Ursachen und Bedeutung scharf voneinander getrennt werden müssen: Volkswirtschaftlich indifferente Mobilität und disfunktionale Mobilität, welche letztere von den gleichen Mobilitätsmechanismen gesteuert wird wie funktionale Mobilitätsvorgänge, wobei jedoch Störungen in diesen Mechanismen zur Folge haben, dass es zu keinem Anpassungseffekt der Arbeitskräftestruktur kommt. Das Verhältnis zwischen indifferenter und disfunktionaler Mobilität ist beim gegenwärtigen Kenntnisstand auf direktem Wege nicht zu ermitteln, Einmal weil kaum Anhaltspunkte über den Umfang dieser überwiegend der persönlichen Lebensgestaltung dienenden Mobilität bestehen, zum anderen, weil sich im einzelnen Mobilitätsakt sehr wohl Elemente indifferenter und Elemente disfunktionaler Mobilität verquicken können: Wenn beispielsweise ein jugendlicher Arbeiter im Augenblick seiner Heirat die Wahl hat, seine gegenwärtige Arbeitsstelle beizubehalten, jedoch mit seiner Frau unter sehr beengten Wohnungsverhältnissen zu leben, oder aber zu seinen Schwiegereltern zu ziehen, so wird vermutlich die zweite Alternative um so attraktiver werden, je anziehungskräftiger ein in der Nähe der Wohnung der Schwiegereltern gelegener offener Arbeitsplatz ist; wechselt er den Arbeitsplatz, so sind zwar berufliche Gründe nicht ausschlaggebend, kann also sein Mobilitätsakt nicht einwandfrei den Kategorien funktionaler oder disfunktionaler Mobilität zugeordnet werden, doch spielen sie eine gewisse Rolle bei der Bestimmung seines überwiegend privaten Gründen gehorchenden Verhaltens.

Andererseits spricht sehr vieles jedoch dafür, dass der überwiegende Teil nichtfunktionaler Mobilitätsvorgänge ausschliesslich oder wenigstens teilweise unter die Definition der disfunktionalen Mobilität fällt.

Die "Arbeitskräftebilanz" wichtiger Wirtschaftszweige, die wir im vorhergehenden Kapitel dargestellt hatten, <sup>53)</sup> zeigte, dass

1. einige Wachstumsbranchen, darunter einerseits Verkehrswesen und zum Teil auch öffentlicher Dienst, andererseits Industrien, wie Kunststoffverarbeitung, Kautschuk- und Asbestverarbeitung, Papiererzeugung und -verarbeitung sowie Druckereien, den überwiegenden Teil ihres Arbeitskräftebedarfs aus zwischenbetrieblichen Wanderungen bezogen.

2. eine grössere Gruppe von Branchen mit Beschäftigungsab-

<sup>53)</sup> Vgl. 3. Kapitel a).

oder auch -zunahme aus dem "Austausch mit den Nichterwerbstätigen", d. h. durch Einstellung von neu ins Erwerbsleben eintretenden Personen mehr Arbeitskräfte erhielten als ihrem an der Beschäftigungsentwicklung gemessenen Bedarf entsprach und infolgedessen den "Überschuss" <sup>54)</sup> im zwischenbetrieblichen Wanderungsaustausch wieder abgaben.

Offensichtlich erfolgt die endgültige Eingliederung in den Wirtschaftsprozess bei einem beträchtlichen Teil der neu ins Berufsleben eintretenden Personen nicht direkt, sondern in mehreren Etappen: Ihre erste Arbeitsstelle liegt nicht dort, wo sie dann auf die Dauer verbleiben wollen oder können.

Diese Tatsache sei als primäre disfunktionale Mobilität bezeichnet. Ihr Umfang hängt von zwei Faktoren ab:

1. von der Anzahl der innerhalb eines bestimmten Zeitraums, z. B. eines Jahres, neu ins Berufsleben eintretenden Personen (insbesondere jugendliche Berufsanfänger, Zuwanderungen über die Grenzen des westdeutschen Wirtschaftsgebietes und bisher nicht erwerbstätige Ehefrauen);

2. von der Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote ihrer unmittelbaren Eingliederung <sup>55)</sup> in den Wirtschaftsprozess, d. h. also von dem Ausmass, in dem sich diese Neueintritte in Widerspruch zum tatsächlichen langfristigen Arbeitskräftebedarf oder in einer Art und Weise auf die einzelnen Wirtschaftszweige, Regionen und Betriebe verteilen, die nicht mit der derzeitigen Beschäftigtenstruktur übereinstimmt.

Sicherlich enthält eine so definierte primäre disfunktionale Mobilität auch Arbeitsplatzwechsel, die nahezu unvermeidlich sind, vor allem, solange das Berufseintrittsalter bei einem grossen Teil der jugendlichen Berufsanfänger noch unter 18 Jah-

54) Dieser Begriff bedeutet natürlich nicht, dass nicht in sehr vielen Betrieben dieser Branchen ein akuter Arbeitskräftemangel bestand; "Überschuss" in dem Sinne, wie er hier gemeint ist, soll lediglich zum Ausdruck bringen, dass mehr Arbeitskräfte neu eingestellt wurden, als die betreffende Branche halten konnte, ob sie dies wollte oder nicht.

55) Die Begriffe "Eingliederung" oder "Einführung" der Arbeitskräfte in den Wirtschaftsprozess sowie "Lenkung" von Arbeitskräften bzw. "Arbeitskräfteströmen" werden hier nur im soziologischen und nicht im administrativ-juristischen Sinne benutzt. Sie brauchen also nicht bedeuten, dass eine Institution bewusst Entscheidungen über die Einführung, Eingliederung oder Lenkung von Arbeitskräften vorgenommen hat, sondern bezeichnen lediglich soziale Prozesse, die sich in den meisten Fällen aus einer unübersehbaren Zahl individueller Entscheidungen zusammensetzen, die jeweils durch bestimmte Gegebenheiten beeinflusst und "gesteuert" werden.

ren liegt. Eine Reihe von Berufen kann ja nur von Erwachsenen ausgeübt werden, zum Beispiel, weil sie Nacharbeit erfordern, die für Jugendliche verboten ist, oder mit Verantwortung für das Leben anderer Menschen belastet sind, der man Jugendliche nicht aussetzen kann und darf. Die Existenz solcher Erwachsenenberufe, die darauf angewiesen sind, ihren Berufsnachwuchs aus anderen Tätigkeiten, meist anderer Wirtschaftszweige zu rekrutieren, in denen die Jugendlichen nach Schulabschluss Beschäftigung und vielleicht auch Ausbildung finden können, dürfte jedoch nicht sehr ins Gewicht fallen.

Definitionsgemäss können primäre disfunktionale Mobilitätsvorgänge nicht häufiger sein als die Neueintritte ins Erwerbsleben - worunter wir hier sowohl den Generationswechsel wie die Vermehrung der Erwerbsbevölkerung durch Personen verstehen, die bisher nicht oder wenigstens nicht im Bundesgebiet berufstätig waren. Die jährlichen Neueintritte von Berufsanfängern ins Erwerbsleben beliefen sich in dem uns hier interessierenden Zeitraum auf etwa 0,7 bis 0,8 Millionen; die sonstigen Zugänge zur Erwerbsbevölkerung, bei denen angenommen werden darf, dass sie zumindest längere Zeit hindurch nicht in der Bundesrepublik berufstätig gewesen waren, machten pro Jahr etwa 0,4 Millionen aus.

Die Zahl der auf diese Gruppe entfallenden primären disfunktionalen Mobilitätsvorgänge hängt von dem Ausmass ab, in dem die betreffenden Arbeitskräfte unmittelbar auf Arbeitsplätze gelangten, an denen sie mit dauerhafter Beschäftigung rechnen können. Die Quote dieser richtigen "Berufseinführungen" ist wahrscheinlich bei den einzelnen Gruppen von Neueintritten ins Berufsleben recht verschieden. Sie ist sicherlich sehr hoch bei den qualifizierten, vor allem männlichen Berufsanfängern; sie war nach den vorliegenden Unterlagen vor allem bei jenen Gruppen sehr gering, die ihre Erwerbstätigkeit im Bundesgebiet unter einer offensichtlichen Notsituation aufnahmen, zum Beispiel 1950 noch arbeitslose Heimatvertriebene und ein erheblicher Teil der Flüchtlinge aus Mitteldeutschland. Vieles spricht dafür, dass auch bei vielen gewerblichen Lehrlingen sowie einem Teil der weiblichen kaufmännischen Lehrlinge die Einführung in das Berufsleben in einer Weise erfolgt, die nachträgliche Korrekturen notwendig macht. <sup>56)</sup>

Um wenigstens - solange keine einigermaßen zuverlässigen Zahlen vorliegen - Anhaltspunkte für die Grössenordnung der primär disfunktionalen Mobilität zu gewinnen, sei von einem

<sup>56)</sup> Vgl. hierzu weiter unten Teil III, 6. Kapitel.

recht hohen Wirkungsgrad der Mechanismen und Institutionen zur Eingliederung der neuen Arbeitskräfte ins Berufsleben ausgegangen. Angesichts der allgemeinen Lebens- und Industrieerfahrung möchten wir meinen, dass eine solche optimistische Annahme einer Erfolgsquote von etwa 70 bis 75% aller Fälle gleichkommt, d.h. also, dass von 10 Berufsanfängern mindestens 7 unmittelbar in eine Arbeitsstelle gelangen, an der sie dann lange Jahre verbleiben können und wollen.

Negativ ausgedrückt beinhaltet jedoch auch diese Annahme, dass in etwa 25 bis 30% aller Fälle die Berufseinführung in erster Instanz misslang und durch entsprechende disfunktionale Mobilität primärer Natur korrigiert werden musste; in einer Reihe von Jahren des hier betrachteten Zeitraums lag die Quote der zu korrigierenden Berufseintritte sicherlich erheblich höher.

Selbst die angenommene hohe Erfolgsquote von 70 bis 75% aller Eintritte ins Berufsleben indiziert eine jährliche disfunktionale Mobilität primärer Natur von rund 0,38 bis 0,40 Millionen.

Andere Mobilitätsphänomene, die sicherlich nicht funktional sind und höchstens zum Teil als gesamtwirtschaftlich indifferent betrachtet werden können, ergeben sich vor allem daraus, dass ein Mobilitätsimpuls nicht unmittelbar eine bleibende Veränderung der Arbeitskräftestruktur erzeugt, sondern erst auf dem Umweg über zwei, drei oder mehr Arbeitsplatzwechsel. Sie seien als "sekundäre" disfunktionale Mobilität bezeichnet. Hierbei ist es zunächst belanglos, ob der Mobilitätsimpuls funktional war oder unter den Begriff der primären disfunktionalen Mobilität fällt. Diese Form disfunktionaler Mobilität wirkt sich statistisch als Multiplikatoreffekt der primären Wanderungen (funktionaler oder disfunktionaler Natur) aus und kann also als sekundär bezeichnet werden.

Wir können beim derzeitigen Stand unseres Wissens kaum beurteilen, wie hoch der Multiplikatoreffekt ist, um den die sekundär disfunktionale Mobilität die primären Mobilitätsvorgänge erhöht. Sicherlich wissen wir aus der Fluktuationserhebung der Bundesanstalt, dass im Jahre 1961 durchschnittlich auf jeden Arbeitsplatzwechsler 1,5 Fälle von Arbeitsplatzwechsel entfielen. <sup>57)</sup> Weiterhin wissen wir aus Betriebsuntersu-

57) Vgl. weiter oben a. a. O.

chungen, dass die fluktuierenden Arbeitskräfte in den meisten Fällen schon mehrere Arbeitsplatzwechsel hinter sich haben. Auch hatte sich gezeigt, dass sich wenigstens die Hälfte der Arbeitsplatzwechselfälle vermutlich auf eine recht kleine Zahl von Arbeitnehmern konzentriert, die entsprechend häufig ihren Arbeitsplatz wechseln.

Aus alledem lässt sich schliessen, dass ein Arbeitnehmer, der sich grundsätzlich in einer Situation befindet, die ihn zum Arbeitsplatzwechsel treibt (die Ausgangssituation primärer Mobilitätsvorgänge), sehr oft nicht am ersten neuen Arbeitsplatz verbleibt, sondern eine Reihe weiterer Stellen durchläuft, bis er zu einer erstmaligen oder erneuten beruflichen Stabilisierung kommt. Der Multiplikatoreffekt sekundärer, disfunktionaler Mobilität ist also derzeit verhältnismässig hoch. Dies kann angesichts der zahlreichen nunmehr im Teil III zu besprechenden Störungen von Mobilitätsmechanismen und entsprechenden Ursachen disfunktionaler Mobilität nicht erstaunen.



## **Dritter Teil**

### **DIE MOBILITÄTSMCHANISMEN UND**

### **IHRE STÖRUNGEN**

Obwohl im vergangenen Jahrzehnt die Notwendigkeit zur Umsetzung von Arbeitskräften aus Bereichen mit stagnierender oder regressiver Beschäftigung in die Betriebe und Branchen mit wachsender Beschäftigung verhältnismässig gering war, da sich die Zahl der Erwerbstätigen dank der fortschreitenden Ausschöpfung der Binnenreserven und des Zustroms von Arbeitskräften aus fremden Wirtschaftsgebieten ständig und für hoch entwickelte Volkswirtschaften ungewöhnlich stark erhöhte, vollzogen sich, doch, soweit wir anhand der vorliegenden, keineswegs zureichenden Statistiken ermassen können, sehr lebhaft Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt, die überwiegend als nichtfunktionale und zu einem sehr beträchtlichen Teil als disfunktionale Mobilität bezeichnet werden müssen.

Dieser wichtigste Befund des vorhergehenden Teils ist nunmehr auf seine Ursachen hin zu betrachten. Dabei wollen wir uns des Modells der Berufsmobilität bedienen, das wir in Teil I skizziert hatten, nacheinander die einzelnen Mobilitätselemente bzw. Mobilitätsmechanismen betrachten und jeweils fragen, inwieweit deren Störung als Ursachen disfunktionaler Mobilitätsphänomene wirken kann.

Allerdings ist die Anwendung dieses Modells nur dann sinnvoll, wenn wenigstens der Mehrheit der Arbeitsplatzwechsel eine gewisse subjektive Rationalität innewohnt, also Wanderungen von einem Betrieb zum anderen überwiegend nicht völlig blind, unter Augenblicksimpulsen und ohne mehr oder weniger bewusste Absicht erfolgen. Dieser Grundprämisse subjektiver Rationalität des Arbeitsplatzwechsels ist das - kurze - 1. Kapitel gewidmet.

In den darauffolgenden Kapiteln werden anhand des uns zur Verfügung stehenden empirischen Materials und der bisherigen sozialwissenschaftlichen Arbeiten die einzelnen Mobilitätselemente geschildert und auf ihre möglichen oder tatsächlich zu beobachtenden Störungen geprüft: Die Veränderung der Arbeitsbedingungen als auslösender Faktor der Mobilität (Kapitel 2); der Informationshintergrund und das Bild vom richtigen Arbeitsplatz als die subjektiven Momente, durch welche das objektive Gefälle zwischen zwei Arbeitsplätzen vermittelt wird (Kapitel 3 und 4); und die Mobilitätsbereitschaft, von der es abhängt, ob die gegebene objektive und subjektive Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes auch tatsächlich einen Mobilitätsentschluss auslöst (Kapitel 5). In dem letzten Kapitel (6) ist zu fragen, inwieweit mit einer Übereinstimmung von angebotener und nachgefragter Qualifikation gerechnet werden kann.

Die Überlegungen und Berechnungen des vorausgehenden Teils bezogen sich im Regelfalle auf die Gesamtheit der Erwerbsbevölkerung, also Selbständige und Abhängige – soweit wir uns auf die Zahlen der Arbeitsstättenzählung stützten – oder wenigstens sämtliche Arbeitnehmer, Arbeiter, Angestellte und Beamte – soweit wir die Arbeitsstatistik als Grundlage benutzten. Die Darstellungen und Schlussfolgerungen des folgenden Teils basieren überwiegend auf industriesoziologische Untersuchungen und gelten damit im allgemeinen nur für jenen Teil der erwerbstätigen Bevölkerung, der vor allem Gegenstand empirischer Sozialforschung war, nämlich die Lohnempfänger. Nur für diese Gruppe sind ausreichend detaillierte, sich gegenseitig absichernde Befunde vorhanden, die allgemeine Aussagen erlauben. Dies hat zur Folge, dass die Angestellten und Beamten im weiteren als solche unberücksichtigt bleiben müssen.

Das als Grundlage unserer Überlegungen dienende empirische Material entstammt, soweit nicht anders angegeben, eigenen Erhebungen und Untersuchungen der Verfasser, unter denen insbesondere weit über 2.000 Befragungen von Industriearbeitern in einer grösseren Zahl von Betrieben der Metallindustrie zu nennen sind. (S. 22, Fussnote 7 sind die wichtigsten dieser Studien aufgeführt).

## 1. KAPITEL

### Die subjektive Rationalität des Kündigungsentschlusses

Ein Gutteil der bisherigen Erklärungsversuche des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels betrachtet diesen als einen weitgehend irrationalen Vorgang, der von Zufälligkeiten bestimmt sei: Man glaubt, dass die Mehrzahl der Wechsler von jenen "Wandervögeln" dargestellt würde, deren Verhalten nur von der Absicht diktiert sei, sich einer dauernden Arbeitsleistung zu entziehen; oder dass Kündigungen vor allem spontan und unter der Wirkung eines momentanen blossen Affektes zustande kommen.

Im ersten Teil hatte sich gezeigt, wie wenig diese Erklärungsversuche in sich stichhaltig und befriedigend sind; sie werden darüber hinaus auch von empirischen Befunden widerlegt. Soweit sich aus industriesoziologischen Untersuchungen entnehmen lässt, verhält sich die Mehrzahl der Arbeitnehmer, die einen Betrieb verlassen, durchaus rational; sie verfolgen bestimmte, ihnen mehr oder weniger deutlich bewusste Absichten und haben, wechseln sie den Arbeitsplatz, sich ihren Entschluss oft recht lange überlegt.

In mehreren metallverarbeitenden Grossbetrieben zeigte sich, dass jene Arbeiter, die anlässlich einer Befragung über ihre Zukunftsabsichten den Willen geäußert hatten, im Werk zu bleiben, ein Jahr später ganz überwiegend tatsächlich noch dort beschäftigt waren, während von jenen, die angegeben hatten, wahrscheinlich oder vielleicht in Bälde den Betrieb zu wechseln, ein beträchtlicher Teil tatsächlich ausgeschieden war.

Tabelle 15:

Mobilitätsabsichten und Mobilitätsverhalten (zwei Werke der metallverarbeitenden Industrie):

Geäußerte Zukunftsabsichten	Prozentsatz der nach einem Jahr Ausgeschiedenen	
	Werk A	Werk B
Gehe sehr wahrscheinlich	41	46
Gehe unter Umständen	22	37
Gehe eventuell	12	33
Will bleiben	7	16

Quelle: Eigene Erhebungen eines der Verfasser

Das Mobilitätsverhalten der Arbeiter wird also weitgehend davon bestimmt, ob eine grundsätzliche Disponiertheit zum Bleiben oder aber zum Gehen vorliegt. Die Mehrzahl der befragten Arbeiter hatte ausgeprägte Vorstellungen darüber, ob sie ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz im derzeitigen Betrieb beibehalten wollten oder nicht und ihr Verhalten weist einen deutlichen Zusammenhang mit diesen Vorstellungen auf. Besonders eng ist dieser Zusammenhang bei denen, die bleiben wollen, während von jenen, die Veränderungsabsichten hatten, nur ein Teil diese auch tatsächlich ausführte.<sup>58)</sup>

Auf eine kurze Formel gebracht: Wer wechseln will, wird dies mit beträchtlicher Wahrscheinlichkeit auch tun; wer bleiben will, wird mit sehr grosser Wahrscheinlichkeit tatsächlich bleiben.

Grundsätzliche Disponiertheit zum Wechseln ist allerdings meist nicht der einzige Faktor, der einen Mobilitätsvorgang auslöst. Ein anderer Faktor besteht im konkreten Kündigungsanlass, der wohl im Regelfalle die grundsätzliche Disponiertheit zum Wechseln aktualisiert, jedoch im Grenzfalle auch allein ausreicht, den Arbeitsplatz- und Betriebswechsel hervorzurufen. Der Kündigungsanlass mag geringfügig sein, etwa der Ärger über ein unfreundliches Wort eines Vorgesetzten oder Kollegen - und stellt dann nur den sprichwörtlichen Tropfen dar, der das Fass zum Überlaufen bringt; oder er mag schwerwiegend sein, etwa der Tod des Vaters, wodurch der Sohn zur Übernahme des elterlichen Geschäftes gezwungen wird - wobei dann Kündigungsursache und Kündigungsanlass praktisch identisch sind.

Die Unterscheidung von Kündigungsursache, die sich in der Disponiertheit zum Wechseln niederschlägt, und Kündigungsanlass ist sehr wichtig. An ihrer Nichtbeachtung krankt ein grosser Teil der Versuche, die "Ursachen der Fluktuation" zu erklären. Der zumeist geringfügige - aber sichtbare - Anlass zur Kündigung wird mit der wesentlichen, aber nur schwer feststellbaren Ursachenkonstellation verwechselt. Dies führt zu entsprechend einseitigen Interpretationen der Fluktuation.

58) Während des Beobachtungszeitraums von rund einem Jahr hatte sich die Konjunktur in der beherrschenden Industrie der Standortregion wesentlich verschlechtert, so dass in einigen "Leitbetrieben" des regionalen Arbeitsmarktes Einstellungssperren verhängt wurden. Es kann sein, dass ein Teil derer, die zum Zeitpunkt der Befragung einen Betriebswechsel geplant hatten, diese ihre Absicht aufgrund der veränderten Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt nicht verwirklichen konnten, unter normalen Umständen also auch der Zusammenhang zwischen Abwanderungsabsicht und Kündigung erheblich enger ist als aus unseren Daten hervorgeht.

Material aus den erwähnten industriesoziologischen Untersuchungen macht es uns möglich, die "landläufigen" Vorstellungen davon, wie es zu einer Kündigung durch den Arbeitnehmer kommt, zu überprüfen. Bei mehreren dieser Untersuchungen wurde jeweils eine grössere Anzahl von Gesprächen mit Arbeitern geführt, die aus eigenem Wunsch aus dem Werk auszuscheiden im Begriffe waren. Dabei wurde der Versuch gemacht, die Entstehungsgeschichte des Kündigungsentschlusses möglichst genau zu rekonstruieren.

In etwa neun von zehn Fällen war ein bestimmter Anlass zu erkennen, der zwar nicht so sehr für die Tatsache der Kündigung überhaupt, aber doch für deren Zeitpunkt verantwortlich gemacht werden konnte. Nur bei jedem vierten war dieser Anlass ein betriebliches Ereignis (Streit mit Vorgesetzten, Ablehnung von beantragten Lohnerhöhungen, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz usw.); ungefähr ebensooft war es ein ausserbetrieblicher Tatbestand (familiäre Gründe, gesundheitliche Gründe usw.). Bei etwa vier von zehn der ausscheidenden Arbeiter wurde der Zeitpunkt der Kündigung dadurch bestimmt, dass man anderswo eine zusagende Stelle bekam, sei es in Antwort auf eine eigene Bewerbung, sei es durch ein Angebot, dessen Initiative vom zukünftigen Arbeitgeber ausging.

Es ist nicht möglich, eindeutig zu klären, wie gross der Prozentsatz der Fälle ist, bei denen der Anlass der Kündigung derartig gewichtig war, dass ihm auch eine ursächliche Bedeutung zukommt. Etwa jeder fünfte Kündigungsvorgang liess "zwingende Umstände" erkennen, welche den Entschluss zum Wechseln des Arbeitsplatzes bestimmten; diese zwingenden Umstände ergaben sich meist relativ plötzlich. Im übrigen zeigte sich jedoch deutlich, dass für die Mehrzahl der Kündigungsfälle Anlass und Ursache nicht zusammenfallen, dass vielmehr der Anlass nur den Zeitpunkt des Ausscheidens bestimmte und lediglich tieferliegende, auf einen Betriebswechsel drängende Ursachen aktualisierte.

Bei einem erheblichen Teil der untersuchten Fälle ergibt sich der Zeitpunkt des Abgangs daraus, dass man eine befriedigende Stelle gefunden hat. Dem entspricht, dass ganz generell die überwiegende Mehrzahl der Arbeiter - selbst wenn noch andere Anlässe vorliegen - erst dann tatsächlich kündigt, wenn sie einen anderen Arbeitsplatz in Aussicht haben. Nur etwa ein Fünftel der beim Ausscheiden aus dem Betrieb befragten Arbeiter hatte noch keine neue Stelle; von ihnen hatte sich fast niemand bisher um eine solche bemüht. Ein weiteres Zehntel hatte die

neue Stelle erst nach der Kündigung, während der 14tägigen Kündigungsfrist gefunden. Bei sieben von zehn Arbeitern geschah die Aufgabe des bisherigen Arbeitsplatzes erst dann, als sie eine neue Stelle fest zugesagt hatten.

Die Mehrheit der Arbeitsplatzwechsel erfolgt also nicht unüberlegt oder aufgrund einer momentanen Laune. Im Regelfalle wird eine grundsätzliche, langfristig wirksame Disposition zum Wechseln durch einen bestimmten Anlass aktualisiert; dieser Anlass kann unmittelbar im Angebot eines anderen Arbeitsplatzes liegen oder führt seinerseits erst dann zur Kündigung, wenn eine neue Stelle in Aussicht steht.

Das Mobilitätsverhalten der Mehrheit der Arbeiter gehorcht somit einer gewissen subjektiven Rationalität. Hieraus dürfen wir schliessen, dass sie auf das Angebot am Arbeitsmarkt, auf das Gefälle in den Arbeitsbedingungen, das von einem neuen, in Aussicht stehenden Arbeitsplatz zum jetzigen Arbeitsplatz besteht, in bestimmter, nicht nur zufälliger Weise reagiert, dass also prinzipiell ein enger Zusammenhang zwischen Attraktivität der Arbeitsbedingungen an einem möglichen neuen Arbeitsplatz und dem Mobilitätsentschluss besteht - wobei allerdings, wie sich im weiteren noch zeigen wird, die Attraktivität eines Arbeitsplatzes nicht einfach mit der Art der angebotenen Arbeitsbedingungen identisch ist, sondern durch den Grad wesentlich mitbestimmt wird, in dem diese Bedingungen in Kontrast zu den Verhältnissen am gegenwärtigen Arbeitsplatz richtig wahrgenommen und bewertet werden.

## 2. KAPITEL

### Unterschiede in den Arbeitsbedingungen als Konstituante der Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes

Damit der Arbeitskräftebedarf eines Betriebes oder Teilbereiches der Wirtschaft durch zwischenbetriebliche Wanderungen gedeckt werden kann, müssen die zu besetzenden Arbeitsplätze eine Anziehungskraft auf die Beschäftigten in anderen Teilbereichen der Wirtschaft ausüben. In der entgegengesetzten Perspektive kann man sagen, dass Abwanderungen aus Bereichen mit Arbeitskräfteüberschuss nur dann erfolgen, wenn die betreffenden Arbeitsplätze eine negative Anziehungskraft besitzen.

Im wesentlichen das gleiche gilt auch für die Lenkung der Neueintritte ins Berufsleben; damit diese sich bestimmten Wirtschaftszweigen oder Betrieben zuwenden und nicht anderen, muss die Anziehungskraft der Arbeitsplätze in jenen grösser sein als in diesen.

Die Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes ist stets relativ. Die wirtschaftlichen, sozialen, psychologischen und nicht zuletzt materielle Bedingungen, welche die Tätigkeit einer bestimmten Arbeitsstelle charakterisieren, sind gut oder schlecht nicht so sehr an sich als vielmehr in bezug auf die Verhältnisse, die anderswo, an Arbeitsplätzen in anderen Betrieben oder Wirtschaftsbereichen herrschen, die dem gleichen Teilarbeitsmarkt zugehören. 59)

Unterstellen wir, entsprechend dem Modell, dass der betreffende Teilarbeitsmarkt vor der Auslösung eines Mobilitätsaktes ausgeglichen war, dass also keinerlei Gefälle von den Bedingungen an einem Arbeitsplatz zu denen an einem anderen bestand. Ein solches Gefälle, d.h. die Veränderung der relativen Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes, kann auf zweifache Weise zustande kommen:

59) Teilarbeitsmarkt sei in diesem Zusammenhang zunächst qualifikationsbezogen gemeint: Dem gleichen Teilarbeitsmarkt gehören Arbeitsplätze an, die normalerweise von gleich oder wenigstens prinzipiell ähnlich qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden; dazu kommt natürlich eine regionale Dimension, die jedoch hier nicht näher untersucht werden kann.



Entweder indem einzelne Arbeitsstellen, Betriebe, Tätigkeitsarten oder Wirtschaftszweige in ihren Arbeitsbedingungen hinter einer allgemeinen, die Mehrzahl der restlichen Arbeitsstellen erfassenden Entwicklung zurückbleiben und sich damit - ohne dass sich an ihnen Wesentliches geändert hätte - negativ von Konkurrenzarbeitsstellen unterscheiden;

oder indem Massnahmen der Lohn-, Personal- oder Sozialpolitik die Verhältnisse an bestimmten Arbeitsstellen, in bestimmten Betrieben oder Wirtschaftszweigen mehr oder weniger bewusst verändern und gegenüber den Konkurrenzarbeitsstellen verbessern.

Zwar dürfte es bei konkreten Mobilitätsfällen selten möglich sein, sie auf eindeutiges Überwiegen der einen oder anderen Situation zurückzuführen; dennoch scheint im Interesse analytischer Klarheit eine getrennte Betrachtung beider Dimensionen ratsam.

#### a) Das Zurückbleiben bestimmter Arbeitsstellen gegenüber der allgemeinen Entwicklung

Es ist für industrialisierte Volkswirtschaften geradezu charakteristisch, dass sich die Arbeitsverhältnisse (und damit auch ein Gutteil der Lebensverhältnisse) des durchschnittlichen Arbeitnehmers mehr oder weniger kontinuierlich verbessern: Hierzu gehören nicht nur steigende Löhne, sondern ebenso auch verkürzte Arbeitszeiten, die Verminderung oder der Wegfall von körperlicher Schwerarbeit, Schmutz oder sonstigen physischen Belastungen, grössere Sicherheit des Arbeitsplatzes und Verdienstes, wachsende Rechtssicherheit im Betrieb und wohl auch sinkende persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber und seinen Repräsentanten.

Die meisten dieser Entwicklungen besitzen fast zwangsläufig allgemeinen Charakter, oder es wohnt ihnen zumindest die Tendenz inne, sich recht rasch auf die grosse Mehrzahl aller Wirtschaftsbereiche auszudehnen. Dies gilt natürlich in besonderem Masse für Entwicklungen, die Konsequenz gesetzgeberischer Massnahmen sind oder wenigstens durch gesetzliche Bestimmungen gestützt werden und deren Auswirkungen infolgedessen allen Arbeitnehmern zugute kommt. Dies gilt aber auch für Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse, die sich auf eine sozusagen natürliche Weise, durch die Summierung von Einzelentscheidungen mit kleinerer Tragweite (Massnahmen der betrieb-

lichen Lohn-, Sozial- oder Personalpolitik oder Satzungen der Tarifpolitik) oder als Konsequenz technisch-organisatorischer Entwicklungsprozesse ergeben. Auch hier ist wohl nur eine bestimmte maximale Diskrepanz zwischen den wichtigsten Bereichen einer Volkswirtschaft auf die Dauer möglich; auf die Bedeutung dieser Tatsache als mögliche Ursache disfunktionaler Mobilität ist weiter unten noch zurückzukommen.

Hiermit ist jedoch keineswegs ausgeschlossen, dass einzelne Berufe, Betriebe oder Wirtschaftszweige (im Rahmen dieser Diskrepanz) allgemeine Entwicklungen nicht mitvollziehen können, zum Beispiel, weil ihnen hierfür die technischen oder organisatorischen Voraussetzungen fehlen oder weil es ihnen ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht gestattet.

Wohl die besten Beispiele hierfür sind die drei Wirtschaftsbereiche, die im vergangenen Jahrzehnt die grösste Zahl von Arbeitskräften abgegeben haben:

Der Steinkohlenbergbau verlangt ganz offenbar Arbeiten unter physisch belastenden Verhältnissen, wie sie früher einmal in der Wirtschaft weit verbreitet, heute jedoch sehr selten geworden sind; er bringt ferner ungewöhnlich grosse Unfallgefahren mit sich; endlich herrschen - nicht zuletzt in Konsequenz dieser beiden Tatsachen - untertage vielfach Autoritätsverhältnisse, die recht scharf mit dem kontrastieren, was heute etwa in hochmechanisierten Grossbetrieben der Grundstoffindustrie üblich ist.

Diese physischen, psychischen und sozialen Belastungen der bergmännischen Arbeit können nur zum Teil durch höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und soziale Vorteile kompensiert werden - einmal, weil solche Kompensationsmöglichkeiten überhaupt begrenzt sind, zum anderen, weil aufgrund der grossen Lohnintensität des Steinkohlenbergbaues direkte oder indirekte Erhöhungen der Lohnkosten sehr rasch den von der Ertragslage gezogenen Rahmen sprengen würden.

Die Landwirtschaft unterscheidet sich von anderen Branchen vor allem durch die unregelmässigen und langen Arbeitszeiten; bei Arbeitnehmern durch die persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber und die Unsicherheit einer Stellung, die oft nicht von unbegrenzter Dauer sein kann sowie auch die verhältnismässig niedrigen Löhne und Vergütungen; bei allen Beschäftigten durch die im weitesten Sinne "kulturellen" Nachteile, die mit dem Leben auf dem Lande verbunden sind. Auch hier sind einer An-

gleichung der Arbeitsbedingungen an das, was in der Industrie, aber auch in grösseren Teilen der ausserindustriellen Wirtschaft inzwischen üblich ist, technische, betriebsorganisatorische und finanzielle Grenzen gezogen.

Ganz ähnlich sind die Verhältnisse wohl auch in den häuslichen Diensten, die sich erst in neuester Zeit und recht schwerfällig auf eine an sich mögliche neue Basis stellen.

In allen Branchen haben sich bestimmte Arbeitsbedingungen erheblich verbessert; vor allem die Löhne und Gehälter. Doch wurden auch physische und soziale Belastungen verringert. Dennoch geraten diese Branchen in einem zunehmenden Rückstand gegenüber der Entwicklung, wie sie sich anderswo, und zwar vor allem an Arbeitsplätzen vollzogen haben, die den Beschäftigten im Steinkohlenbergbau, in der Landwirtschaft oder in den häuslichen Diensten offenstehen. So hat beispielsweise die Mechanisierung in der Stahlindustrie, die ja dem Steinkohlenbergbau eng benachbart ist, die physischen Arbeitsbedingungen wesentlich rascher und nachhaltiger verbessert und damit einen wachsenden Abstand zur Arbeit des Bergmannes geschaffen. Gleiches gilt für angelernte Frauenarbeit in der Industrie, die vor allem als Konkurrent der Beschäftigung in der Landwirtschaft und in den häuslichen Diensten auftritt.

Ähnlich, aber doch graduell verschieden von den skizzierten Situationen, sind auch die Verhältnisse in einer grösseren Zahl von Handwerksbetrieben.

b) Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durch lohn-, personal- oder sozialpolitische Massnahmen.

Die verschiedenen unter dem Oberbegriff der "Arbeitsbedingungen" zusammengefassten Tatbestände sind nicht alle im gleichen Masse zu beeinflussen.

Einige lassen sich wenigstens kurzfristig nicht verändern. Dies gilt beispielsweise für die Konsequenzen und Begleitumstände des technischen Arbeitsprozesses; auch einer sehr geschickten "psychophysischen" Arbeitsgestaltung sind in vielen Fällen durch die technischen Verhältnisse ziemlich enge Grenzen gezogen. Dies gilt auch für Betriebs- und Arbeitsorganisation, soweit sie unmittelbar mit dem technischen Produktionsablauf verbunden sind: Mehrschichtenbetrieb mit dem Zwang zu anomalen wechselnden Schichtzeiten ist in bestimmten Indu -

strien gänzlich und auch anderswo nahezu unvermeidbar, sobald die Kapitalausstattung je Arbeitsplatz eine gewisse Höhe erreicht hat.

Andere Bedingungen können nur auf längere Sicht und schrittweise verbessert werden. Bestimmte Autoritätsverhältnisse etwa, aus denen sich wiederum bestimmte, zunehmend als unerträglich empfundene Formen von Anweisung, Kritik und Kontrolle ergeben, lassen sich nicht von heute auf morgen "abstellen", sondern nur in einer längeren pädagogischen und betriebsorganisatorischen Bemühung beseitigen, die oft mit der Auswechslung eines Teil der Führungskräfte verbunden ist.

Damit verbleiben nur verhältnismässig wenig Aspekte der Arbeit, die sich zu kurzfristigen Verbesserungen eignen, welche die Anziehungskraft der betreffenden Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt erhöhen sollen. Diese Aspekte haben uns im besonderen zu interessieren; zu ihnen gehören in erster Linie der Lohn, die Arbeitszeit, die betrieblichen Sozialleistungen sowie das, was man als "sozialrechtlichen Status" der Arbeitnehmer bezeichnen könnte.

### Der Lohn

In der Vorstellung vieler Nationalökonomien und der meisten personalpolitischen Praktiker ist der Lohn die entscheidende Komponente der Arbeitsbedingungen, sind also lohnpolitische Massnahmen das wichtigste Instrument, um die Anziehungskraft der Arbeitsplätze zu beeinflussen. Es ist hier nicht der Ort, sich mit den mechanistischen Verhaltensvorstellungen auseinanderzusetzen, mit denen diese Überzeugung vielfach gerechtfertigt wird. 60)

Allerdings ist unbestreitbar, dass in der Bundesrepublik ein recht enger Zusammenhang zwischen der Lohnentwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen und ihrem Arbeitskräftebedarf besteht; dieser Zusammenhang erwies sich vor allem in der zweiten Hälfte der fünfziger Jahre als entscheidender Antriebsfaktor der Lohnentwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen - bis in neuester Zeit die allgemeine Verknappung an

60) Vgl. in diesem Zusammenhang vor allem unsere Arbeiten zur Frage des Lohnanreizes, insbesondere den Untersuchungsbericht "Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform" (Frankfurt 1958), ferner: Lutz und Willener "Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform", Gesamtbericht, Luxemburg 1960; und: Lutz "Grenzen des Lohnanreizes" (Institut für Sozialforschung), vorläufige Ausgabe Frankfurt / Luxemburg 1962.

Arbeitskräften die Branchendifferenzen wieder zu verwischen tendierte.

In der gesamten Industrie der Bundesrepublik ist der Lohn um so schneller gestiegen, je knapper die Arbeitskräfte wurden.

Tabelle 16:

Lohnanstieg und Beschäftigtenanstieg in der deutschen Industrie (Jahreszuwachsrate - jeweils in Prozent des Ausgangsjahres) <sup>61)</sup>

	Bruttostunden- verdienste		Beschäftigte Arbeitnehmer	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
1953/54	+2,6	+2,9	+3,7	+6,1
1954/55	+6,9	+6,2	+4,7	+7,1
1955/56	+9,6	+10,6	+4,1	+7,2
1956/57	+8,7	+10,1	+2,1	+5,0
1957/58	+6,4	+8,6	+0,4	+2,7
1958/59	+5,1	+6,7	+3,0	+2,6
1959/60	+8,8	+11,7	+2,1	+2,4
1960/61	+9,8	+12,4	+2,3	+2,4

Sowohl bei den männlichen wie bei den weiblichen Arbeitnehmern besteht eine sehr charakteristische Bewegung, die durch die Abfolge dreier Situationen gekennzeichnet ist:

Von 1953 bis 1956 nimmt der Zuwachs des Lohnes bei starkem Beschäftigungsanstieg ständig zu: Die noch bestehenden Arbeitskräfte-reserven werden zunehmend ausgeschöpft.

Zwischen 1956 und 1958 verlangsamt sich das Tempo des wirtschaftlichen Wachstums, verringert sich also trotz Ausschöpfung der Arbeitsmarktreserven die relative Knappheit der Arbeitskräfte; dies macht sich unmittelbar in einer Verlangsamung des Lohnanstiegs bis 1958/59 bemerkbar.

Seither kann die Beschäftigung, weil die Arbeitskräfte-reserven fast vollständig erschöpft sind, nur mehr langsam steigen. Diese langsame Steigerung ist jedoch mit einem von Jahr zu Jahr wachsenden Lohnanstieg verbunden.

Noch deutlicher wird der Zusammenhang zwischen Lohnpolitik

61) Bundesgebiet; Lohn ab 1960 einschliesslich Saar, Beschäftigte ausschliesslich Saar.

und Lohnentwicklung auf der einen Seite, Beschäftigungspolitik, Arbeitskräftebedarf und Schwierigkeiten zu seiner Deckung auf der anderen Seite in Industrien, die aufgrund ihrer technischen Struktur und ihrer Standortbedingungen nicht erst - wie die Mehrzahl der westdeutschen Industriebranchen - seit 1956/57 sondern schon seit etwa 1952/53 mit Vollbeschäftigung auf den sie interessierenden Teilarbeitsmärkten rechnen müssen.

So besteht beispielsweise in der Stahlindustrie ein recht enger Zusammenhang im Tempo der Lohnentwicklung einerseits und dem jeweiligen Einstellungsbedarf bzw. den hierbei zu überwindenden Schwierigkeiten andererseits. <sup>62)</sup>

Der Lohn ist also zweifellos ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf eine Vergrößerung der Anziehungskraft der Arbeitsplätze zu verbessern. Er hat überdies den Vorteil, sich besonders leicht manipulieren und dosieren zu lassen. So kann etwa eine Industrie oder auch ein einzelner Betrieb erfolgreich versuchen, die Rekrutierung von Arbeitskräften einer bestimmten besonders knappen und besonders dringend gebrauchten Art zu erleichtern, indem man die Löhne und Verdienstmöglichkeiten an den ihnen entsprechenden Arbeitsplätzen oder in den jeweiligen Lohngruppen erhöht.

Zur leichten Manipulierbarkeit und Dosierbarkeit des Lohnes gehört vor allem auch, dass seine verschiedenen Bestandteile innerhalb gewisser Grenzen je nach den spezifischen Verhältnissen und Bedürfnissen einzeln verändert werden können. Wenn in ganzen Industriezweigen starker Arbeitskräftebedarf

62) Im Laufe der 50er Jahre erlebte die Stahlindustrie drei Expansionsperioden, die jeweils durch eine kürzere oder längere Periode der Stagnation, wenn nicht Rezession voneinander getrennt sind. Von einer Expansionsperiode zur anderen hat der Zuwachs der Rohstahlerzeugung aufgrund immer stärkeren Produktivitätswachstums immer weniger Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften zur Folge; entsprechend sinkt auch der Zuwachs des Lohnes - entgegen der allgemeinen Entwicklung in der Wirtschaft.

Relative Jahreszuwachsrate:

Expansions- periode	Rohstahl- erzeugung	Beschäftigung	Stundenlohn
1950/52	1,00	0,63	0,95
1954/57	1,00	0,57	0,89
1958/60	1,00	0,35	0,51

Quelle: 1. Periode: Amtliche Statistik der BRD; Beschäftigung = alle Arbeiter des Wirtschaftszweiges eisenschaffende Industrie; Lohn = Bruttostundenverdienst. 2. und 3. Periode: Statistik der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl; Beschäftigung = Arbeiter der Stahlindustrie im Sinne des Vertrages der EGKS; Lohn = Direktstundenlohn.

herrscht, wird sich dies – auf eine sozusagen natürliche Weise oder auch unter dem Druck gewerkschaftlicher Lohnforderungen – in relativ kräftigen, allen Arbeitern zugute kommenden Erhöhungen des gesamten Lohnniveaus oder der tariflichen Mindestlöhne niederschlagen. Ist die Arbeitsmarktsituation hingegen in den verschiedenen Betrieben einer Branche verschieden, so können sich die Betriebe mit besonders starkem Arbeitskräftebedarf der Möglichkeiten betrieblicher Lohngestaltung durch Anhebung der übertariflichen Verdienstbestandteile bedienen: Durch Gewährung von Leistungszulagen und Prämien, grosszügige Handhabung der Leistungsentlohnung u. ä. bewirken sie eine stärkere Differenzierung zwischen ihrem eigenen Lohnniveau und dem Durchschnittsniveau der Branche.

### Die Arbeitszeit

Veränderungen der Arbeitszeit als Mittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit Erhöhung der Anziehungskraft der Arbeitsplätze hatten in den einzelnen Perioden der Nachkriegszeit sehr verschieden hohe Aktualität – offenbar in engem Zusammenhang mit dem jeweiligen durchschnittlichen Lebensstandard, den von ihm ermöglichten Lebensgewohnheiten und den hieraus resultierenden Bedürfnissen.

Bis weit in die fünfziger Jahre hinein war der Nachholbedarf der meisten deutschen Arbeitnehmerhaushalte an gehobenen Gebrauchsgütern so gross, dass ganz offenbar eher Arbeiten bevorzugt wurden, die Gelegenheit zu besonders vielen, mit Mehrarbeitszuschlägen bezahlten Arbeitsstunden boten – wie ja auch ein grösserer Teil der ausländischen Arbeitskräfte, bei denen die damals für die Mehrzahl der westdeutschen Arbeitnehmer geltenden Konstellationen noch heute gegeben sind, die kurzen deutschen Arbeitszeiten und die mangelnde Gelegenheit zu Überstunden zu bedauern scheint.

Erst ab Mitte der fünfziger Jahre verschiebt sich das Verhältnis im Wert zusätzlicher Freizeit und zusätzlichen Arbeitsverdienstes in einem statistisch relevanten Masse. Die von den Gewerkschaften seit 1956 durchgesetzten Arbeitszeitverkürzungen schlugen sich – entgegen vielen Erwartungen und auch Befürchtungen – zum weitaus grösseren Teil in einem Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeit und nicht in einer Zunahme der Überstunden nieder. Sehr wichtig hierfür war vermutlich, dass es den meisten Arbeitnehmern wohl nicht so sehr um eine Verkürzung der Tagesarbeitszeit als vielmehr um den freien



Samstaging, dass also die Verringerung der Wochenarbeitszeit um drei Stunden, kombiniert mit einer Erhöhung der täglichen Arbeitszeit um eine halbe Stunde, die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage von fünfeinhalb auf fünf zu verringern ermöglichte. Mit der Einführung der 5-Tage-Woche waren für einen grösseren Teil der Arbeitnehmer recht handgreifliche Vorteile verbunden, schon allein durch Verminderung der sogenannten "arbeitsgebundenen" Zeiten, insbesondere der täglichen Berufswege.

Die Schnelligkeit, mit der sich die 5-Tage-Woche in weiten Bereichen der deutschen Wirtschaft und auch in Branchen durchsetzen konnte, in denen die Gewerkschaften verhältnismässig schwach sind, beweist, dass der freie Samstag, war er erst einmal eingeführt, als eine so wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen erschien, dass sich der Rest der Wirtschaft, wenn es nur irgend ging, nachziehen gezwungen sah. Auf der anderen Seite gerieten (dieser Aspekt des weiter oben behandelten Falles sei hier nur am Rande gestreift) manche Industrien, die in der Mitte der fünfziger Jahre eine ungewöhnlich kurze Tagesarbeitszeit hatten, eindeutig in Rückstand gegenüber dem Rest der Industrie, wenn sie nicht die 5-Tage-Woche anbieten konnten: Dies gilt etwa für den Steinkohlenbergbau, der seit 1953 die 45-Stunden-Woche (mit 6 mal 7 1/2 Arbeitsstunden) hatte und Ende der fünfziger Jahre bzw. Anfang der sechziger Jahre bereits die 40-Stunden-Woche einführen musste, um bei Verlängerung der Tagesarbeitszeit auf 8 Stunden ein arbeitsfreies zweitägiges Wochenende möglich zu machen.

Nun eignet sich allerdings, wie wir eben sahen, gerade dieses hohen Aktualitätsgrades wegen, den sie in bestimmten Perioden besass und besitzt (aber auch wegen ihrer schlechteren Dossierbarkeit), die Arbeitszeit nur in sehr beschränktem Masse zu einer differenziellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in bestimmten Betrieben oder Wirtschaftszweigen: Jeder Vorsprung, den ein Betrieb oder ein Wirtschaftsbereich gewonnen hat, steht sofort in Gefahr, durch das Nachziehen anderer Betriebe und Branchen wieder verlorenzugehen.

Grössere Bedeutung als Instrument der Arbeitsmarktpolitik einzelner Branchen oder Betriebe hat die Arbeitszeit auf die Dauer gesehen wohl nur bei den verschiedenen Formen unvollständiger Berufstätigkeit, die heute nicht ganz zutreffend als "Halbtagsbeschäftigung" bezeichnet werden. In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass Betriebe, denen es gelang, Arbeitszeit- und Schichtregelungen einzuführen, die auf die be-



sonderen Bedürfnisse der Hausfrau mit einer gewissen, von Fall zu Fall wechselnden zeitlichen Beanspruchung durch Haushalt und Kinder abgestellt waren, hiermit Arbeitskräftereserven erschlossen, die sie andernfalls nicht hätten nutzbar machen können.

### Die betrieblichen Sozialleistungen

Über die betrieblichen Sozialleistungen, ihren Wert für die Bindung der Arbeiter an den Betrieb und ihre sozialpolitische Beurteilung wurde in den vergangenen Jahren viel geschrieben. Zweifellos können bestimmte betriebliche Sozialleistungen, wie etwa Pensionskassen, Werkwohnungen und ähnliches, für die Berufsmobilität von Bedeutung sein, indem sie insbesondere die "Mobilitätsschwelle" bei im Prinzip abwanderungsbereiten Arbeitnehmern erhöhen. Zu fragen ist allerdings, inwieweit derartige betriebliche Sozialleistungen auch als Mittel zur Erhöhung der Anziehungskraft der Arbeitsplätze des Betriebes auf fremde Arbeitnehmer wirksam sind. In gewisser Beziehung schliessen sich ja die beiden Zielsetzungen, Bindung der jetzigen Beschäftigten an den Betrieb und Anziehung fremder Arbeitskräfte, aus. Je stärker der Faktor "Dauer der Betriebszugehörigkeit" berücksichtigt wird, je mehr man also die Arbeitnehmer mit wachsender Betriebszugehörigkeit an den Betrieb bindet, desto weniger reizvoll sind die entsprechenden Einrichtungen und Leistungen für neue Arbeitnehmer, die ja erst nach Ablauf vieler Jahre in ihren Genuss kommen können.

Andere betriebliche Sozialleistungen, wie etwa Werkskantinen, hygienische Einrichtungen, ärztliche Betreuung und ähnliches, können zweifellos die Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes erhöhen und werden sicherlich auch von vielen Betriebsleitungen bewusst hierzu benutzt. Sie verlieren jedoch offenbar verhältnismässig rasch ihre Eigenständigkeit; ihr Ertrag lässt sich in Geldwert umrechnen und wird damit Bestandteil des gesamten Arbeitsentgeltes.

### Der sozialrechtliche Status der Arbeitnehmer

In den vergangenen Jahren haben sich einige recht grundlegende Veränderungen im arbeits- und sozialrechtlichen Status wichtiger Arbeitnehmergruppen vollzogen. Es sei in diesem Zusammenhang nur an die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle erinnert, welche die Lohnempfänger gegen eine der wichtigsten

Ursachen von Einkommensunsicherheit schützte. Im grossen und ganzen werden jedoch Veränderungen im sozialrechtlichen Status der Arbeitnehmer nur sehr beschränkt als Instrumente zu einer gezielten Verbesserung der Arbeitsbedingungen benutzt. Dies mag zwei Gründe haben:

Einmal hat gerade das Beispiel der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle gezeigt, wie rasch derartige Regelungen, sind sie einmal irgendwo eingeführt, sich ausbreiten, für die grosse Mehrzahl der Arbeitnehmer Geltung erlangen und damit dem Bereich, in dem sie zunächst verwirklicht wurden, seinen ursprünglichen Vorsprung wieder nehmen.

Zum anderen sind sich die Betriebsleitungen vielfach kaum der Möglichkeiten bewusst, über die sie im Prinzip auf diesem Gebiet verfügen.

Allerdings gibt es neben dem formalrechtlichen auch noch so etwas wie einen tatsächlichen Status des Arbeiters, der weniger durch bewusste Massnahmen geschaffen wird als vielmehr aus Tradition und einer Fülle von Einzeltatbeständen langsam sich herausbildet. So gibt es zweifellos eine Reihe von Betrieben und Unternehmen, die sich niemals dazu verstehen würden, ihrer Belegschaft eine formelle Garantie der Beschäftigung zu geben, die dennoch bei ihren Arbeitnehmern und auch den Arbeitnehmern in benachbarten Betrieben den Ruf geniessen, dass man in ihnen bis zur Invalidisierung mit einem sicheren Arbeitsplatz rechnen könne. Die Tatsache beispielsweise, dass man nach Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeiter mit reduzierter Leistungsfähigkeit sucht oder dass man in den vergangenen Jahren in Perioden akuten Absatzmangels keine Entlassungen vorgenommen hat, verdichtet sich in den Augen der Arbeitnehmer zu einem Bild höherer Beschäftigungssicherheit, die dann zum tatsächlichen, wenn auch nicht rechtlich fundierten Status der Belegschaft gehört.

#### c) Der "Ganzheitscharakter" der Arbeitsbedingungen

Wie schon gesagt, wird in Wissenschaft wie Praxis vielfach die Bedeutung einzelner Arbeitsbedingungen und ihre Veränderungen überschätzt: Bestimmte Phänomene werden ausschliesslich der Wirkung eines Faktors zugeschrieben; oder man erwartet von der Veränderung einer einzelnen Arbeitsbedingung Wirkungen, die dann nicht oder jedenfalls nicht im erhofften Umfang eintreten. Solche Fehleinschätzungen kommen zustan-

de, weil man übersieht, dass für den einzelnen Arbeiter die Bedingungen an seinem Arbeitsplatz eine Ganzheit bilden, in der kleinere Verbesserungen und Veränderungen oft kaum ins Gewicht fallen; durch das gleiche Phänomen lässt sich wohl auch erklären, warum manchmal bestimmten Massnahmen eine von den Arbeitern unerwartet grosse Wichtigkeit beigemessen wird - weil sie nämlich nicht partieller Natur sind, sondern wenigstens den Anschein erwecken, die Gesamtheit des Arbeitsverhältnisses umzugestalten. 63)

Dieser Ganzheitscharakter wird vor allem dann sichtbar, wenn sich bei bestimmten Beschäftigungsgruppen einzelne Arbeitsbedingungen erheblich gegenüber dem Rest der Arbeitnehmer verschlechtern, ohne dass hierdurch jedoch Abwanderungen grösseren Umfangs erzeugt würden.

So entstand in Teilen der öffentlichen Wirtschaft, vor allem dort, wo der Zwang zur Aufrechterhaltung bestimmter Dienste ausserhalb der normalen Arbeitszeiten besteht, in neuerer Zeit eine erhebliche Diskrepanz zu den Arbeitsbedingungen in der Privatwirtschaft. Sehr charakteristisch hierfür ist etwa die Deutsche Bundesbahn, deren "Dienstdauer Vorschriften" bis weit in die sechziger Jahre hinein für grössere Teile der Bediensteten trotz nominell verkürzter Wochenarbeitszeiten effektive Anwesenheitszeiten von weit über 50 Stunden pro Woche zur Folge hatten. In einer Reihe von Industriezweigen mit ähnlich ausserhalb des allgemeinen Tages- und Wochenrhythmus liegenden Arbeitszeiten, wie etwa in der Stahlindustrie, wurde in den vergangenen Jahren ausdrücklich zugestanden, dass mit diesen Arbeitszeitregelungen zusätzliche Belastungen verbunden sind, die durch ein ganzes System von Zuschlägen (für Nachtschicht-, Samstag-, Sonn- und Feiertagsarbeit; die Zuschläge sind verschieden hoch, je nachdem es sich um regelmässige Arbeitszeit oder Überstunden handelt) kompensiert werden müssen. Man wird hingegen bei Bundespost, Polizei, öffentlichen Energieversorgungsbetrieben und ähnlichen Betrieben mit dem Zwang zur Tätigkeit auch zu Zeiten, zu denen die grosse Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht arbeitet, vergebens nach entsprechenden und vor allem entsprechend grossen Kompensationen suchen. Trotzdem ist die Abwanderung aus diesen Bereichen recht gering - ganz offenbar, weil sie immer noch andere Vorzüge besitzen, die von den Arbeitnehmern besonders hochgewertet werden.

63) Dies gilt zum Beispiel für alle Massnahmen, die den Abbau der von den Arbeitern als diskriminierend empfundenen Differenzen im sozialen Status von Arbeitern und Angestellten bezwecken.

Auch muss man damit rechnen, dass einzelne Arbeitsbedingungen sichtbaren positiven Faktoren für die Arbeitnehmer, die bereits in den entsprechenden Betrieben beschäftigt sind (und vielleicht ihre Lebensgewohnheiten, ihre soziale Selbstachtung usw. seit langem auf sie eingestellt haben), ein wesentlich höheres Gewicht besitzen als für die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte. So kann es sein, dass bei bestimmten Beschäftigungsgruppen, Berufen oder Betrieben zwar kaum Abwanderung besteht, gleichzeitig sich jedoch akute, weit über das normale Mass hinausgehende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte bemerkbar machen. Die Vorstellung, die Aussenstehende von einer bestimmten Arbeit haben, kann also - gerade ihres Ganzheitscharakters wegen - wesentlich anders sein als das Bild der Beschäftigten von ihrer eigenen Tätigkeit.

#### d) Grenzen der Beeinflussbarkeit der Arbeitsbedingungen

Schon die bisherigen Überlegungen enthielten implizite Hinweise auf die Grenzen, die dem einzelnen Betrieb oder einem ganzen Industriezweig bei der Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen gezogen sind.

Diese Grenzen sind doppelter Natur:

1. Die technischen wie betriebswirtschaftlichen Gegebenheiten haben bei vielen Arbeiten direkte oder indirekte Belastungen zur Folge, die höchstens zum Teil durch sonstige Vorteile kompensiert werden können, jedoch als solche kaum zu verhindern sind. Selbst in hochmechanisierten Steinkohlenbergwerken herrschen Arbeitsbedingungen, die vielen bergunerfahrenen Industriearbeitern unerträglich erscheinen; dabei sind der Mechanisierung des Bergbaues noch heute gewisse Grenzen gezogen, so dass an vielen Betriebspunkten immer noch schwere körperliche Arbeit geleistet werden muss. In einer grundsätzlich ähnlichen Situation befinden sich viele andere Betriebe, vor allem der klassischen Industrien, in denen Schmutz, Lärm Hitze und in gewissem Masse auch körperliche Schwerarbeit noch auf lange Zeit hinaus unvermeidlich sein werden. Das andere Extrem stellen hochmoderne Industrien mit sehr grosser Kapitalintensität dar, bei denen vielleicht die psychophysischen Arbeitsbedingungen recht angenehm sind, die jedoch wegen technischer Notwendigkeiten oder zwingender betriebswirtschaftlicher Bedürfnisse die tatsächliche Betriebszeit möglichst lange, wenn nicht sogar vollkontinuierlich halten müssen.

Hieraus ergeben sich Arbeitszeitregelungen, die immer stärker mit dem Bestreben nach frei verfügbarer Zeit - und zwar nicht irgendwann, sondern möglichst dann, wenn auch die anderen Familienmitglieder Freizeit haben - kollidieren.

2. Vielen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen wohnt eine mächtige Ausbreitungstendenz inne: Der Vorsprung, den sich ein Betrieb oder ein Industriezweig durch höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten, längeren Urlaub u.ä. verschafft hat, übt einen Druck auf die restlichen Betriebe und Wirtschaftszweige des jeweiligen Arbeitsmarktes aus, dem sich diese über kurz oder lang beugen müssen, indem sie ganz oder wenigstens so weit nachziehen, dass die Diskrepanz nicht mehr deutlich sichtbar ist. Gerade das Bestreben eines Betriebes, die Anziehungskraft seiner Arbeitsplätze zu erhöhen, löst also Reaktionen aus, deren Effekt darin besteht, diese Attraktivität wieder aufzuheben. Die Ausbreitungstendenz einzelner Verbesserungen ist wohl sogar um so stärker, je grösser ihr Attraktionswert ist, d. h. je leichter sie wahrgenommen werden und je mehr sie den Wertvorstellungen der betreffenden Arbeiter, ihrem Bild vom richtigen Arbeitsplatz, entsprechen.

Die meisten Betriebe und Industrien sind also mehr oder weniger starr auf die einmal in ihnen bestehenden Arbeitsbedingungen festgelegt, genauer gesagt, auf die für sie charakteristische Konstellation von Arbeitsbedingungen, die höchstens langfristig und nur durch sehr konsequente und systematische Bemühungen verändert werden kann.

Aus den objektiven Unmöglichkeiten, ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, wie es notwendig wäre, um ihren qualitativen aber auch quantitativen Arbeitskräftebedarf zu decken, vor denen viele Betriebe und Industrien stehen, können sich eine Reihe recht schwerwiegender Probleme ergeben.

Zunächst einmal haben die Mobilitätsströme die Tendenz, dem Gefälle der Arbeitsbedingungen zu folgen, das jedoch seinerseits keineswegs mit dem Gefälle des Arbeitskräftebedarfs identisch sein muss.

In Wirtschaftszweigen und Betrieben, die insgesamt verhältnismässig gute oder als verhältnismässig gut betrachtete Arbeitsbedingungen aufweisen, jedoch bei rationeller Verteilung der Arbeitskräfte auf die einzelnen Sektoren Beschäftigte abgeben müssten, wird es zu ausgeprägten Phänomenen disfunktionaler Untermobilität kommen, da die Arbeitskräfte mit allen

Mitteln versuchen werden, sich an ihrem Betrieb festzuklamern.

Betriebe in der entgegengesetzten Situation sind hingegen ausserstande, ihren Arbeitskräftebedarf auf normale Weise zu decken. Sie behelfen sich infolgedessen mit verschiedenen Notlösungen, die ihrerseits meist wiederum disfunktionale Mobilität auslösen: Sie greifen auf Arbeitskräfte zurück, die sie durch kurzfristig interessante Arbeitsbedingungen (zum Beispiel hohen Verdienst bei sehr schwerer Arbeit) anziehen können, die jedoch auf lange Sicht wahrscheinlich nicht bei ihnen verbleiben werden; sie begnügen sich bei der Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs mit Arbeitnehmern, die den qualitativen Anforderungen nicht entsprechen und bei denen gleichfalls die Wahrscheinlichkeit des Verbleibens gering ist; oder sie sehen sich veranlasst, einzelne besonders ins Auge fallende Verbesserungen anzubieten, um ihre positive Position auf dem Arbeitsmarkt wenigstens vorübergehend zu verstärken und lösen hierdurch Bewegungen aus, die insgesamt weit über den beabsichtigten Zweck hinausreichen, ohne dass dieser selbst nachhaltig erfüllt würde.

Besonders schwierig können die Verhältnisse in Industrien werden, deren Beschäftigungsentwicklung am Kippunkt steht, d. h. von bisherigem langfristigem Anstieg, höherer Beschäftigungssicherheit, in eine langsame Regression übergeht. Diese Tatsache allein kann sich ja als so starke Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auswirken, dass sie auch durch sehr weitgehende Verbesserungen auf anderen Gebieten nicht kompensiert werden könnte - wobei jedoch die betreffende Industrie zumeist gar nicht in der Lage ist, solche Verbesserungen anzubieten. So kann es kommen, dass Wirtschaftsbereiche, die an sich überschüssige Arbeitskräfte - wenn auch in verhältnismässig geringer Zahl - abzugeben hätten, in Wirklichkeit unter einem akuten, kaum überwindbaren Arbeitskräftemangel leiden.

Ein sehr charakteristisches Beispiel hierfür liefert der deutsche Steinkohlenbergbau, in dem die Verschlechterung der Beschäftigungsperspektiven eine Abwanderung erzeugte, die zeitweise weit über den beabsichtigten Belegschaftsabbau hinausging. Manchmal genügte allein das Gerücht der bevorstehenden Schliessung einer Zeche, um deren Belegschaft gefährlich zu dezimieren. Auch war der Steinkohlenbergbau zumindest während einiger Jahre nicht mehr in der Lage, mehr als nur einen Bruchteil seines - bereits auf eine verringerte Belegschaft bezogenen - Nachwuchs- und insbesondere Lehrlingsbedarfs zu

decken. Nur am Rande sei erwähnt, dass die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch ungünstige langfristige Beschäftigungsperspektiven auch eine qualitative Auslese zur Folge hat, welche die skizzierten quantitativen Probleme noch erheblich verschärfen kann. So ist vielfach – nicht nur in Deutschland, sondern zum Teil noch weit stärker in anderen Industrieländern – zu beobachten, dass regressive Industrien an einer ständigen, manchmal progressiven Überalterung ihrer Belegschaft leiden, zu der wohl nicht selten noch eine Verschlechterung des durchschnittlichen Berufswerts und der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit der einzelnen Belegschaftsmitglieder tritt.

### 3. KAPITEL

#### Informationsniveau und Informationshintergrund

Die Mehrzahl der Arbeitsplatzwechsel - so hatte sich im I. Kapitel gezeigt - wird relativ wohlüberlegt und bewusst vorgenommen. Die ihren Betrieb wechselnden Arbeitnehmer sind also im Prinzip bereit, auf die Impulse zu reagieren, die von einem Gefälle der Arbeitsbedingungen ausgehen, das zwischen einem anderen ihnen prinzipiell offenstehenden und ihrem derzeitigen Arbeitsplatz besteht.

Aus dieser subjektiven Rationalität des Kündigungsentschlusses darf jedoch nicht unmittelbar auf eine objektive Rationalität des Arbeitsplatzwechsels geschlossen werden. Ob der einzelne Arbeitnehmer mit einem Wechsel von Arbeitsplatz und Betrieb den beabsichtigten Effekt, nämlich eine bestimmte Verbesserung seiner Arbeitsverhältnisse, tatsächlich erzielt, hängt vielmehr von dem Ausmass ab, in dem er über die ihm gebotenen Möglichkeiten und die ihn erwartenden Bedingungen richtig informiert ist.

Das Bild, das sich aus zahlreichen industrie-soziologischen Untersuchungen über das allgemeine Informationsniveau der Arbeiter ergibt, ist nicht ohne Widersprüche. Einerseits zeigt sich immer wieder, wie ungenau die Befragten selbst auf für sie sehr wichtigen Gebieten informiert sind. Dies wurde etwa deutlich bei Untersuchungen zum "Betriebsklima" <sup>64)</sup> oder zu Fragen der Lohngestaltung <sup>65)</sup>, andererseits machte ein Vergleich der Äusserungen von Werk zu Werk doch eindeutige Unterschiede sichtbar, die in klarer Entsprechung zu Verschiedenheiten in den jeweiligen objektiven Verhältnissen stehen. Die Aussagen der Arbeiter können dann ein sehr bezeichnendes Bild der Situation an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrem Betrieb ergeben. <sup>66)</sup>

64) Institut für Sozialforschung, Betriebsklima - eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet, Frankfurt 1955.

65) Lutz: Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform - soziologische Untersuchung in der Eisen- und Stahlindustrie, durchgeführt auf Wunsch der Hohen Behörde der EGKS, Luxemburg / Frankfurt 1958 (hektographiert).

66) Lutz: Grenzen des Lohnanreizes, soziologische Untersuchung in der Eisen- und Stahlindustrie, durchgeführt auf Wunsch der Hohen Behörde der EGKS, Luxemburg 1962 (hektographiert).



Dieser Widerspruch erklärt sich daraus, dass es in jedem Betrieb ein gewisses Allgemeinwissen gibt, eine Art Konsensus der Ansichten und Urteile, an denen sich der einzelne bei seiner Meinungsbildung orientieren und aus denen er eine gewisse Meinungssicherheit gewinnen kann. Wird ein Sachverhalt durch dieses Allgemeinwissen abgedeckt, so ist das Informationsniveau der Arbeiter meist recht hoch. Vielfach werden jedoch bei einem Arbeitsplatzwechsel gerade Daten benötigt, die von diesem Allgemeinwissen nicht oder nur unvollständig erfasst werden; es ist dann zumindest nicht präzise und spezifisch genug, um dem Arbeiter relevante, zuverlässige Anhaltspunkte zu geben.

Auch in der Beurteilung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt gilt dieses Nebeneinander von weitgehender individueller Uninformiertheit und relativ genauer Widerspiegelung der tatsächlichen Verhältnisse im Querschnittsbild.

Bei Befragungen über die betrieblichen Verhältnisse, die in verschiedenen Industriebetrieben durchgeführt wurden, zeigten sich deutliche Unterschiede in der Einschätzung der Situation des einzelnen Werkes.<sup>67)</sup> Diese Unterschiede entsprechen tendenziell der Wirklichkeit. In jenem Werk, dessen Lohnniveau tatsächlich am weitesten unter dem Durchschnitt lag, war auch der Prozentsatz der Arbeiter am höchsten, die die Lohnhöhe in ihrem Werk als schlecht bezeichneten. Umgekehrt überwogen in dem Werk mit dem relativ höchsten Lohnniveau auch die positiven Urteile (wenngleich weniger eindeutig). Im allgemeinen kann man wohl sagen, dass die "öffentliche Meinung" in einem Werk die tatsächliche Lohnsituation verhältnismässig richtig nachbildet.

Hieraus lässt sich jedoch nicht auf eine zulängliche Informiertheit der einzelnen Individuen schliessen. Bei den erwähnten Untersuchungen notierte jeweils am Ende der Gespräche mit den Arbeitern, in denen die Verhältnisse im eigenen Werk wie auch in anderen Betrieben der Umgebung eingehend diskutiert wurden, der Interviewer ein abschliessendes Urteil über den Informationsgrad des Befragten. Nach dieser Beurteilung verfügte nur jeder achte über ein einigermaßen geschlossenes Bild von den Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen, die auf dem regionalen Arbeitsmarkt angeboten wurden, während die anderen nur sehr lückenhafte oder kaum konkrete Vorstellungen von den Verhältnissen in anderen Betrieben besaßen. Entsprechend war ein beträchtlicher Teil der befragten Arbei-

67) Eigene unveröffentlichte Untersuchungen eines der beiden Verfasser.

ter ausserstande, die Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb mit denen in anderen nahe gelegenen Werken zu vergleichen. Am profiliertesten sind die Urteile noch in bezug auf die relative Höhe der Löhne; soll man jedoch etwa die Aufstiegsmöglichkeiten oder die Sicherheit vor Entlassung in verschiedenen Werken gegenüberstellen, so steigt der Prozentsatz jener, die sich eines Urteils enthalten, beträchtlich an.

Diese weitgehende Uninformiertheit lässt viele Arbeiter auch dann unsicher werden, wenn sie über ihre eigene persönliche Situation urteilen sollen. So antworteten in den von der Untersuchung erfassten Betrieben bis zu 40% der Arbeiter auf die Frage, in welchem Werk in der Umgebung sie am liebsten arbeiten würden, sie könnten sich hierzu nicht äussern, da ihnen Vergleichsmöglichkeiten fehlten. Auch auf die Frage, wo man glaube, am meisten Geld verdienen zu können, wussten bis zu 30% keine Antwort.

Die Folge hiervon ist, dass die Wahl eines neuen Arbeitsplatzes vielfach recht uninformatiert, ja fast "blind" geschieht. Ganz allgemein lässt sich sagen, dass die vor verhältnismässig kurzer Zeit in ihren jetzigen Betrieb eingetretenen Arbeiter, fragt man sie, warum sie sich gerade hier beworben hatten, meist Schwierigkeiten haben, anschauliche und befriedigende Begründungen zu geben. Dies kann nicht allein mit Verbalisierungsproblemen zusammenhängen. Diese sind auch sonst gegeben, und dennoch erhalten die Interviewer anschauliche konkrete Antworten. Wir müssen vielmehr annehmen, dass die Wahl eines Arbeitsplatzes - oder besser Betriebes <sup>68)</sup> - häufig recht zufällig und auf Grund ungenügender Informationen zustande kommt.

Ob die Vorstellungen über die Verhältnisse am zukünftigen Arbeitsplatz realistisch sind oder nicht, spielt jedoch eine grosse Rolle für den "Erfolg" der Wahl, d.h. dafür, welche Chance besteht, dass sie zu einem länger dauernden Beschäftigungsverhältnis führt. Bei einer Reihe von Betriebsuntersuchungen verglichen wir Betriebsabteilungen mit hoher und niedriger Fluktuation. Dabei zeigte sich, dass jene Abteilungen, in denen die Neueintritte relativ uninformatiert und eher zufällig geschehen, auch niedrige "Haltequoten" aufwiesen, dass also nur verhältnismässig wenige der hier Neueingestellten im Werk verblieben. <sup>69)</sup>

68) Wir werden auf die Beziehung von Arbeitsplatzwechsel und Betriebswechsel im folgenden Kapitel noch zurückkommen.

69) Unter Haltequote verstehen wir den Prozentsatz der Neueinstellungen einer bestimmten Periode, die nach Ablauf einer gewissen Zeit, möglichst eines Jahres, noch im Werk beschäftigt sind.

Die geringe Informiertheit der Arbeiter über die Bedingungen am Arbeitsmarkt kann nicht überraschen; sie entspricht durchaus den Schwierigkeiten, die der einzelne bei dem Versuch hat, sich einen Überblick über das für ihn in Frage kommende Angebot an Arbeitsplätzen zu verschaffen, das ja, vor allem in grossstädtischen Gebieten, recht umfangreich sein kann.

Welche Informationsmöglichkeiten stehen ihm zur Verfügung?

Hier ist an erster Stelle das Arbeitsamt zu nennen, dessen Aufgabe ja nicht zuletzt in der Arbeitsvermittlung besteht. Dennoch legen Betriebsuntersuchungen nahe, dass die Arbeitsämter diese Funktion aus subjektiven wie aus objektiven Gründen nicht in dem an sich wünschenswerten Masse erfüllen: Arbeitskräfte, die durch das Arbeitsamt in ihren derzeitigen Betrieb gelangten, waren über die betrieblichen Verhältnisse deutlich schlechter informiert als ihre Kollegen, die auf anderem Wege zum Werk gekommen waren.

Die Gründe hierfür dürften eng mit den bisherigen in vieler Hinsicht beispielhaften Leistungen der Arbeitsverwaltung zusammenhängen.

Die Arbeitsverwaltung entstand in ihrer jetzigen Form zu einem Zeitpunkt, in dem im Deutschen Reich beträchtliche Arbeitslosigkeit herrschte. Abgesehen von den Jahren der Rüstungs- und Kriegswirtschaft hatten die Arbeitsämter bis zum Jahre 1957 stets mit einem Arbeitsmarkt zu rechnen, der durch ein Überangebot an Arbeitskräften gekennzeichnet war. Es galt also in erster Linie, Arbeitssuchende unterzubringen.

Paradoxerweise wirken sich die Leistungen der Arbeitsverwaltung in der Unterbringung von Arbeitslosen heute als subjektive Belastung aus: Man meint, wer sich durch das Arbeitsamt vermitteln lässt, könne nicht aus eigener Kraft einen Arbeitsplatz finden. Dies scheint sowohl für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber zu gelten (denn auch viele Arbeitgeber rechnen mit dem Arbeitsamt nur bei der Vermittlung unqualifizierter Kräfte).

Zu dieser psychologischen Belastung, die nur durch langjährige kontinuierliche Bemühung abgebaut werden kann, treten objektive Schwierigkeiten, die in Organisation und Aufbau der Arbeitsämter selbst, genauer gesagt, in der traditionellen und nur langsam revidierbaren Spezialisierung der Vermittlung nach Berufssparten liegen.

Dieses Organisationsprinzip war früher sinnvoll, ja vermutlich optimal, solange nämlich in der Berufs- und Qualifikationsstruktur die beiden Typen des blossen Hilfsarbeiters (von dem nur die Fähigkeit zu mehr oder minder schwerer, aber einfacher, körperlicher Arbeit verlangt und erwartet wird) und des klassischen Facharbeiters dominierten (der einen bestimmten Beruf erlernt hat und beherrscht). Im einen Falle ist die Vermittlung in allererster Linie ein quantitatives Problem, wenn die allgemeine körperliche Eignung vorliegt, was sich ja meist schon auf den ersten Blick oder anhand der bisherigen Tätigkeiten feststellen lässt. Im zweiten Falle hat der Vermittler den Arbeitsuchenden über die Verhältnisse in einem ganz bestimmten Teilarbeitsmarkt (für Schriftsetzer, für Möbeltischler, für Stahlbauschlosser oder auch für Lebensmittelkaufleute) zu informieren, über die sich der Vermittler auch relativ leicht auf dem laufenden halten kann, da alle Beteiligten (Betrieb, Arbeitnehmer und Vermittler) ja von einer gemeinsamen Vorstellung von den berufsspezifischen Anforderungen, Erwartungen und Bedingungen ausgehen.

In den letzten Jahrzehnten hat sich jedoch die Berufs- und Qualifikationsstruktur tiefgreifend gewandelt, und zwar vor allem in zweifacher Hinsicht:

1. Immer mehr schiebt sich der Typus des Angelernten in den Vordergrund, der nicht mehr, wie der Facharbeiter, einen festumrissenen Beruf hat, der in seiner Tätigkeit nur verhältnismässig kurzfristig eingewiesen oder eingearbeitet wird, der jedoch, im Gegensatz zum Hilfsarbeiter, eine mehr oder minder komplexe Qualifikationsbasis (z. B. Industrieerfahrung, elementare Maschinenkenntnis, Geschicklichkeit, Reaktionsgeschwindigkeit etc.) braucht.
2. Immer deutlicher wird sichtbar, dass sich in den meisten Teilen der Wirtschaft die Anforderungen und Qualifikationselemente durch technische Fortschritte und verbesserte Organisation rasch verändern, so dass gleiche Berufsbezeichnungen von Betrieb zu Betrieb sehr verschiedene Tätigkeitsinhalte abdecken können.

Hierdurch wird die Aufgabe der Arbeitsvermittlung in zweifacher Weise erschwert:

Einmal ist es sehr viel schwieriger als bisher, sich über die tatsächlichen Verhältnisse in den einzelnen Betrieben und an den einzelnen Arten von Arbeitsplätzen auf dem laufenden zu halten, da ja jeweils den sich wandelnden Berufsinhalten nach-

gegangen werden muss. Zum anderen kommt für den individuellen und volkswirtschaftlich sinnvollen Einsatz der Angelernten ein sehr viel breiterer und vielgestaltigerer Bereich in Frage als bisher beim traditionellen Facharbeiter oder beim Hilfsarbeiter; ganz abgesehen davon, ob die Arbeitsämter überhaupt in der Lage sind, die für eine vernünftige Arbeitsplatzwahl eines Angelernten notwendigen Informationen zu beschaffen (Arbeitsbedingungen, Lohnhöhe, Beschäftigungssicherheit, Betriebsklima usw., die übrigens für den Facharbeiter immer wichtiger werden<sup>70</sup>), scheint es sachlich nahezu ausgeschlossen, diese Informationen für eine gewisse Zahl verschiedener Arbeitsplätze dem einzelnen Arbeitssuchenden im Zuge des ja zeitlich begrenzten Vermittlungsgesprächs so zugänglich und verständlich zu machen, dass er seine Entscheidung überlegt treffen kann.

Je grösser also das Informationsbedürfnis des Arbeitssuchenden ist, - z. B. wenn er die Art seiner Tätigkeit oder seine Branche wechseln möchte oder muss -, desto grösser sind auch die objektiven Schwierigkeiten, die heute einer zureichenden Information durch den Vermittler (auch bei Hinzuziehung eines für eine andere Sparte zuständigen Kollegen oder seiner Vorgesetzten) entgegenstehen.

Noch problematischer wird die Situation natürlich, wenn der Vermittler, an den der Arbeitnehmer gelangt, aus Arbeitsüberlastung oder anderen Gründen nicht einmal dazu fähig ist, sich in seinem Spezialbereich aus eigener Initiative laufend zu orientieren, sondern sein Bild der gebotenen Möglichkeiten lediglich oder überwiegend anhand der von den einzelnen Betrieben einlaufenden Vermittlungsgesuche formt.

Es wird wohl noch beträchtlicher Bemühungen von seiten der Bundesanstalt bedürfen, bis die in neuerer Zeit zu beobachtenden Ansätze zur Anpassung der Arbeitsvermittlung an die neuen Verhältnisse am Arbeitsmarkt und in der Berufsentwicklung allgemeine Wirkungen zeitigen werden.

Weitere Informationsmöglichkeiten liegen in den Zeitungsannoncen der Arbeitskräfte suchenden Firmen. Diese Inserate geben jedoch auch nur ein unvollständiges und häufig einseitiges Bild; es ist nicht verwunderlich, wenn ihnen viele Arbeiter misstrauen.

---

70) Vgl. hierzu die anderen Kapitel dieses Teils.

Das Gespräch mit Kollegen stellt somit für den Arbeiter die wichtigste Informationsquelle über die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt dar. Diese Gespräche sind eine ständige Informationsbörse, eine Börse jedoch, auf der nie ein Überblick, sondern immer nur Einzelfakten geliefert werden und auf der keine der einzelnen Informationen absolut vertrauenswürdig ist. Der Arbeiter, der sich orientieren will, bekommt spezifische Angaben: Etwa die Höhe des Lohnes für eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Werk. Diese Angabe muss ihm mit vielleicht noch ein oder zwei anderen gleicher Art als Grundlage dienen, um sich ein Urteil über die Verhältnisse in diesem Werk zu bilden. Er kann sie vielleicht durch andere Angaben kontrollieren oder ergänzen, die er sich anderswoher beschaffen kann. Immer jedoch erhält er punktuelle Informationen, die er selbst aufeinander beziehen muss und niemals breiteres Informationsmaterial, das einen wirklichen Überblick bietet. So ist der Arbeiter gezwungen, relativ allgemeine Urteile von teilweise recht grosser Tragweite aufgrund von Einzelinformationen mit jeweils recht begrenzter Gültigkeit zu bilden. Aus der Mitteilung eines bei der Firma XY arbeitenden Kollegen über seinen derzeitigen Stundenlohn wird auf diese Weise das Urteil: "Die Firma XY zahlt gut".

Eine schwerwiegende Gefahr dieser "punktuellen" Informiertheit ist die Neigung zur Extremisierung. Da die Urteilsbildung aufgrund von manchmal ganz beziehungslosen Einzelheiten erfolgt, besteht die Tendenz zu Übergewichtung besonders auffallender Tatsachen: So werden zum Beispiel oft die Löhne an Spitzenarbeitsplätzen als Massstab gewählt und für das ganze Werk verallgemeinert. Die Folge besteht nur zu leicht in einer Übersteigerung tatsächlich bestehender Tendenzen im Urteil des Arbeiters. Ein Lohnniveau, das etwas unter dem Durchschnitt liegt, wird über Gebühr niedrig eingeschätzt; ein Werk, das relativ gut zahlt, wird zum Mythos.

Eine andere Gefahr der "punktuellen" Informiertheit ist ihre Einseitigkeit. Man weiss über leicht fassbare und quantitativ ohne Schwierigkeiten vergleichbare Arbeitsbedingungen, also vor allem über den Lohn, wesentlich besser Bescheid als über andere Bedingungen, die sich schwerer fassen lassen, also etwa die Aufstiegsmöglichkeiten oder den Charakter der zu verrichtenden Arbeit. Dies kann zur Folge haben, dass neue Arbeitsbedingungen bei der Orientierung über das Angebot am Arbeitsmarkt stärker in den Vordergrund treten als diese und auch als es ihrer tatsächlichen Bedeutung in der Wertschätzung der Arbeitskräfte entspräche.

Insgesamt stellt die unzureichende und unzutreffende Informiertheit über die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und an den offenen Arbeitsplätzen eine der wichtigsten Störungsquellen bei der Anpassung des Arbeitskräfteangebots an den Bedarf dar. Ein beträchtlicher Teil von Arbeitsplatzwechseln vollzieht sich unter falschen Voraussetzungen; Arbeitsplätze werden gewählt, ohne dass man weiss, welche Bedingungen dort herrschen; nicht selten erscheint dann ein erneuter Wechsel als notwendig.

Diese Form von Störungen der Mobilitätsmechanismen ist gerade in jenen Situationen anzutreffen, in denen Arbeitnehmer besondere Orientierungsschwierigkeiten haben, vor allem dann also, wenn der Arbeitsplatzwechsel zu einer verhältnismässig ausgeprägten Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen führt, wie etwa beim Übergang von einem Kleinbetrieb in die Industrie oder bei einem Wechsel der Tätigkeitsart.

In allen diesen Situationen wirkt sich die punktuelle und einseitige Informiertheit besonders nachteilig aus. Nicht selten steht ja hinter dem Entschluss, sich "zu verändern", eine ganz spezifische Erwartung, etwa der Wunsch nach einer geregelten Arbeitszeit. Aus dieser Erwartung entspringt die Wahl eines Grossbetriebes, wobei jedoch die übrigen Bedingungen, die mit der Beschäftigung in einem Grossbetrieb verbunden sind, fast zwangsläufig ausser acht gelassen werden. Nach einiger Zeit stellt sich dann heraus, dass der erhoffte und erwartete Vorteil mit einer ganzen Reihe unerwarteter Nachteile erkauft werden musste. Dies kann zum abermaligen Wechsel und zur Rückkehr in das ursprüngliche Arbeitsmilieu veranlassen.

Ähnliches ist der Fall, wenn ein Wechsel in eine neue, bisher nicht oder wenig bekannte Region führt, etwa bei der Zuwanderung aus einem agrarischen Landkreis ins Ruhrgebiet. Die Wahl des ersten Betriebes wird in diesen Fällen fast notwendigerweise recht zufällig geschehen, sei es durch Vermittlung des Arbeitsamtes, auf Empfehlung eines Kollegen oder aufgrund eigenen Suchens. Nicht selten wird dieser erste Betrieb nur als Absprungsbasis betrachtet, bis man Fuss gefasst und sich eingehender über die Möglichkeiten auf dem lokalen Arbeitsmarkt orientiert hat. Gleichartige Orientierungsschwierigkeiten treten wohl auch dann auf, wenn der Wechsel in einen Wirtschaftszweig mit ganz spezifischen Arbeitsbedingungen führt, die anhand von Berufserfahrungen in anderen Branchen nur schwer beurteilt werden können. Charakteristisch hierfür ist etwa die Zuwanderung in den Bergbau.



## 4. KAPITEL

### Das Bild vom richtigen Arbeitsplatz

#### a) Die Beurteilungskriterien

Jeder individuelle Arbeitsplatzwechsel kann als ein Versuch des Arbeitnehmers verstanden werden, sich innerhalb der gegebenen Beschäftigungsmöglichkeiten entsprechend den eigenen Bedürfnissen und Zielen einzurichten. Veränderungen oder Differenzen in den auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Arbeitsbedingungen brechen sich dabei an den Beurteilungskriterien, unter denen diese Bedingungen von den Arbeitskräften gesehen werden.

Jeder Arbeitsplatzwechsel, den ein Arbeitnehmer aus freien Stücken vornimmt, impliziert also gewissermassen ein Werturteil: Ein Urteil über die Bedingungen am gegenwärtigen Arbeitsplatz, die als unbefriedigend empfunden werden, und ein Urteil über die Bedingungen an dem in Betracht gezogenen neuen Arbeitsplatz, die man als befriedigend erwartet.

Der Katalog dieser einzelnen Bedingungen ist sehr umfangreich. Wir haben weiter oben <sup>71)</sup> versucht, die wichtigsten Arbeitsbedingungen in einigen grossen Gruppen zusammenzufassen, wobei wir davon ausgehen dürfen, dass jede dieser Gruppen und der einzelnen in ihnen zusammengefassten Tatbestände gewichtigen Arbeitnehmergruppen in jeweils wechselndem Masse als Vor- und Nachteile bewusst sind.

Es scheint nun verlockend, diese grosse Zahl einzelner Bestimmungen und Wirkungen der Arbeit in Form einer Rangfolge der Kriterien zu ordnen, die sich bei der Bewertung von Arbeitsplätzen durch die Arbeiter als besonders relevant erwiesen haben, die also vermutlich auch bei einem Mobilitätsakt in erster Linie über den relativen Wert des einen und des anderen Arbeitsplatzes entscheiden. In zahlreichen Betriebsuntersuchungen findet man solche Listen, welche die Bedeutung einzelner Faktoren etwa für die "Einstellung zum Werk" wiedergeben.

71) Vgl. Teil I, 3. Kapitel.



Auch die meisten Fluktuationsuntersuchungen zielen auf die Erstellung solcher Kataloge von Abgangsmotiven. 72)

Wir hatten schon eingangs gesagt, warum solche Kataloge der Abgangsmotive generell nicht zu befriedigen vermögen. 73) Die dort formulierten Einwände gelten im wesentlichen auch für die Beurteilung des Arbeitsplatzes. Über das dort Gesagte hinaus ist in dem uns hier interessierenden Zusammenhang vor allem noch auf die Gefahr hinzuweisen, dass die Aufstellung solcher Rangfolgen den Eindruck einer Gesetzmässigkeit vermittelt, obwohl es sich letztlich nur um die Widerspiegelung einer ganz spezifischen Situation handelt. Die Bedeutung der einzelnen Momente verändert sich ja je nach den betrieblichen und ausserbetrieblichen Verhältnissen. So gilt die niedrige Rangstufe der Entlohnung in vielen dieser Listen nur unter ganz bestimmten Bedingungen, nämlich dann, wenn der Lohn relativ hoch ist.

Durchaus in diesem Sinne ist ja der "Ganzheitscharakter" der Arbeitsbedingungen zu verstehen, auf den wir weiter oben hinzuweisen hatten. 74) Die einzelnen "Faktoren" stehen ja nicht jeweils isoliert für sich, sondern sind Teil eines Ganzen, nämlich des Bildes, das sich der Arbeiter von seinem Arbeitsplatz und Betrieb und von den hier herrschenden Verhältnissen an sich und in bezug zu anderen Arbeitsplätzen und Betrieben macht. Das relative Gewicht jedes einzelnen Faktors innerhalb des Ganzen mag verschieden sein; ihre spezifische Bedeutung ist jedoch letztlich nur aus einem weiteren und übergeordneten Rahmen abzuleiten

Dieser Rahmen wird durch die für bestimmte soziale Gruppen typische Grundhaltung sowie durch Grundtendenzen der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung abgesteckt.

Betrachtet man die Befunde der wichtigsten industriesoziologischen Untersuchungen, so schält sich eine bestimmte typische

72) So kam beispielsweise das Frankfurter Institut für Sozialforschung bei einer der ersten grossen industriesoziologischen Untersuchungen der Nachkriegszeit zu folgender Rangreihe:

Zufrieden mit: der Sicherheit des Arbeitsplatzes,  
der Behandlung durch die Vorgesetzten,  
dem Arbeitsplatz,  
der eigenen Bezahlung,  
den Aufstiegsmöglichkeiten.

Vgl. Betriebsklima, eine industrie-soziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet, Frankfurt/Main 1955.

73) Vgl. oben, Teil I, 2. Kapitel.

74) Vgl. Teil III, 2. Kapitel.

Grundhaltung des Industriearbeiters heraus, die sich vor allem durch drei Aspekte kennzeichnet:

1. Das Dasein wird nicht in der Perspektive der Entwicklung, der Entfaltung und des Aufsteigens begriffen, sondern zusa-  
genstatisch in der Perspektive einer bestimmten gesellschaft-  
lichen Position, der man sich fest zugeordnet fühlt und in der  
man sich einzurichten hat. Das bedeutet nicht, dass für den Ar-  
beiter die Zukunft als relevante Dimension der Überlegung aus-  
scheidet, wie es etwa dem bürgerlichen Vorurteil erscheinen  
mag, das ja von den Arbeitern gerne sagt "sie leben in den Tag  
hinein" und "sie denken nicht an morgen". Der Arbeiter denkt  
sehr wohl an morgen, aber er fragt nicht, was er tun muss, um  
weiterzukommen, sondern in erster Linie, was notwendig ist,  
um sich auch für die Zukunft einzurichten.
2. Eng mit der statischen Daseinsauffassung ist die defensive  
Einstellung der Arbeiter zu ihrer Existenz und den sie bestim-  
menden Bedingungen zu sehen. Hieraus ergibt sich ein gewis-  
ser unübersehbarer Zug des Konservatismus, der sich auch  
in einem nicht unbeträchtlichen Misstrauen gegenüber Änderun-  
gen ausdrückt, während eine auf Fortkommen und Aufstieg be-  
dachte Daseinsvorstellung im Gegenteil seine Hoffnung auf Än-  
derungen des derzeitigen Zustandes setzen muss.
3. Der Arbeiter versteht sein eigenes Dasein nicht allein als  
persönliches und individuelles, sondern auch - und zwar jen-  
seits aller politischen Überzeugung - als kollektives Schicksal.  
Das eigene Geschick wird nicht so sehr selbst geformt als durch  
übergeordnete Gewalten bestimmt. Insofern denkt der typische  
Arbeiter stärker "soziologisch" als die Angehörigen anderer  
Schichten.

Auf dem Hintergrund dieser Grundhaltung erhalten nun drei Mo-  
mente bei der Beurteilung eines Arbeitsplatzes durch den Ar-  
beiter eine besondere Bedeutung: Verdienst, Sicherheit und Auf-  
stieg.

Zweifellos ist die Höhe des Verdienstes - isoliert betrachtet -  
auch heute noch das wichtigste Kriterium bei der Beurteilung  
eines Arbeitsplatzes. Daraus darf jedoch nicht geschlossen wer-  
den, dass das allgemeine berufliche Verhalten des Arbeiters,  
insbesondere aber auch sein Mobilitätsverhalten, ausschliess-  
lich von dem Streben nach Verdienstmaximierung bestimmt  
wäre. Die meisten Arbeiter sind sich recht deutlich dessen be-  
wusst, dass ihnen nur eine bestimmte Spanne möglicher Ver-

dienste offensteht. Dieser Bereich ist sowohl nach oben wie nach unten ziemlich klar und hart begrenzt. Der grösste Teil der Arbeiter gibt sich mit dem Bewusstsein zufrieden, eine relativ, also in bezug zu anderen Arbeitsplätzen, günstige Position innerhalb der ihm zugänglichen Verdienstspanne innezuhaben, solange die übrigen Arbeitsbedingungen zufriedenstellend sind.

Für die begrenzte Wirkung des Prinzips der Verdienstmaximierung als verhaltenssteuerndes Element sprechen schon die beträchtlichen Lohndifferenzen bei gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten in benachbarten Betrieben.

Allerdings scheint es hier eine kritische Schwelle zu geben, ab der die Spanne zwischen dem gegenwärtigen und dem anderswo als möglich und erreichbar betrachteten Verdienst zu gross wird, um durch andere Vorteile oder das einfache Beharrungsmoment kompensiert werden zu können. Für diese Schwelle gibt es selbstverständlich keinen allgemein gültigen Richtwert. Sie dürfte sehr verschieden sein, je nach der Höhe des gegenwärtigen Verdienstes, nach der Zufriedenheit mit anderen Bedingungen oder nach der Bedeutung, die ein hoher Verdienst für den Betreffenden hat.

So ergeben sich bei Befragungen beträchtliche Unterschiede in den Angaben darüber, ab welcher Lohndifferenz man den Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz in Betracht ziehen würde.

Welches Gewicht tatsächlich die Hoffnung auf Mehrverdienst für den Arbeitsplatzwechsel spielt, wird an einem Befragungsergebnis deutlich: Ausscheidende Arbeiter wurden in drei Werken gefragt, was sie an ihrem nächsten Arbeitsplatz verdienen würden (siehe Tabelle 17).

Ein insgesamt recht beträchtlicher Teil der befragten Arbeiter glaubt bei einem Wechsel von Werk und Arbeitsplatz auch Verdiensteinbussen in Kauf nehmen zu müssen, wobei sich eine deutliche Differenzierung je nach der Höhe des Lohnniveaus im Werk ergibt, das die Befragten zu verlassen im Begriffe stehen. Werk III hatte das höchste, Werk I das niedrigste Lohnniveau; entsprechend erwartet im Werk II nur eine Minderheit der Ausscheidenden, am nächsten Arbeitsplatz mehr zu verdienen, während im Werk I nur ein kleiner Prozentsatz der Ausscheidenden mit einer Verdienstminderung rechnet.

Dass das Verhalten der Arbeiter nicht ausschliesslich, ja nicht

einmal überwiegend, durch das Prinzip der Verdienstmaximierung gesteuert wird, ergibt sich auch aus dem grossen Gewicht, das noch heute der Sicherheit vor Entlassung und Arbeitslosigkeit zugemessen wird, wie sich bei zahlreichen soziologischen Untersuchungen gezeigt hat.

Tabelle 17:

Erwarteter Verdienst am nächsten Arbeitsplatz (ausscheidende Arbeiter):

Verdienst am nächsten Arbeitsplatz	Werk		
	I	II	III
Mehr	58	51	40
Gleich	9	12	20
Weniger	9	17	26
Noch keine Stelle	10	15	11
Weiss nicht	14	5	3
	100	100	100

Quelle: Eigene Erhebungen des Verfassers

Bei einer Befragung von Arbeitern und Angestellten <sup>75)</sup> gaben noch 1955, vor die Wahl zwischen einem Arbeitsplatz mit grösserer Sicherung oder einem solchen mit wesentlich besseren Verdienstmöglichkeiten gestellt, mehr als zwei Drittel der Befragten der Sicherung den Vorzug, und 1963 entschieden sich bei einer anderen Befragung von Arbeitnehmern ebenfalls etwa zwei Drittel in der gleichen Richtung. Trotz der langanhaltenden Vollbeschäftigung hat also das Problem der Sicherung nicht an Gewicht verloren.

Demgegenüber scheint der Aspekt des Aufstiegs, des Weiterkommens für die Mehrheit der Arbeiter eine untergeordnete Rolle zu spielen. Hierüber dürfen auch neuere Untersuchungen an jugendlichen Arbeitern nicht hinwegtäuschen, die insgesamt ein recht hohes Aufstiegsverlangen und auch recht hohe Aufstiegserwartungen zeigen. Diese Tatsache darf nicht so sehr in dem Sinne verstanden werden, dass nunmehr eine neue Generation von Arbeitern heranwächst, die sich von dem statischen defensiven Denken ihrer Eltern lösen und stärker auf persönliches Weiterkommen orientiert sind. Vielmehr zeigt sich bei einer Reihe von Befragungen, die Vergleiche zwischen jüngeren Arbeitern unter und über 20 Jahren gestatten, dass schon bei Beginn des dritten Lebensjahrzehnts ein deutlicher Ernüchterungsprozess eintritt und sowohl Aufstiegsoptimismus wie Aufstiegswunsch rasch zurückgehen.

75) Im Rahmen der Untersuchung des Instituts für Sozialforschung: Altersbild und Altersvorsorge der Arbeiter und Angestellten, Frankfurt/M 1955.

Wie wenig Aufstiegsmöglichkeiten gerade für den Arbeitsplatzwechsel bedeutungsvoll sind, zeigt sich, wenn Arbeiter danach gefragt werden, wie man es wohl weiterbringe: Indem man oft den Arbeitsplatz wechsele oder nach Möglichkeit am gleichen Arbeitsplatz bleibe. Stets sprach sich eine eindeutige Mehrheit für das Verbleiben am Arbeitsplatz und im Werk aus.

Wie verhält sich nun diese defensive Grundhaltung, die von konservativen Elementen nicht frei ist, mit den Vorstellungen von der Auflösung des Berufsbewusstseins zugunsten einer "Jobgesinnung", die in der Öffentlichkeit bestehen und von denen auch in soziologischen Arbeiten immer wieder die Rede ist? Man spricht von "Berufsmaterialismus" und von einer "Entideologisierung" des Berufsbewusstseins; nicht mehr der Beruf als solcher sei ausschlaggebend, sondern allein der Verdienst. Diese Haltung wird nicht zuletzt mit der angeblich erhöhten Fluktuation in Zusammenhang gebracht. Zur Stützung dieser These konnte u. a. die Tatsache herangezogen werden, dass ständig viele Facharbeiter ihren erlernten Beruf aufgeben und in berufsfremde, ungelernte oder wenigstens angelernte Tätigkeiten überwechseln.

Können wir diese Tatsache aber wirklich ohne weiteres als Resultat einer "Jobgesinnung" werten? Voraussetzung dazu wäre ja, dass die Aufgabe des Berufes leichthin und ohne stärkeren Zwang durch äussere Umstände erfolgt wäre. Genau dies war jedoch bei vielen ehemaligen Handwerksgesellen nicht der Fall; bei ihnen erfolgte der Wechsel nur deshalb, weil sie in ihrem erlernten Beruf aufgrund von Tatsachen, auf die an anderer Stelle eingegangen wird, nicht mehr bleiben konnten. Das Phänomen des berufsfremd arbeitenden Facharbeiters kann also nicht ursächlich mit dem gesunkenen "Berufsbewusstsein" verbunden werden, sondern muss vielmehr auf dem Hintergrund wirtschaftlicher Strukturveränderungen und der gegenwärtigen Ausbildungsverhältnisse gesehen werden.

Allerdings ist es möglich, dass die von diesen gesellschaftlichen Tatsachen erzwungenen Verhaltensweisen nun ihrerseits die Ausbildung einer "Jobgesinnung" bei den Betroffenen befördern und dass sich diese Tendenz darüber hinaus mit allgemeinen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen trifft, die zu einer Schwächung der traditionellen "Berufsorientiertheit" des Arbeits- und Berufsverhaltens geführt hat. Inwieweit dies tatsächlich der Fall ist, lässt sich an dem vorliegenden Material kaum beurteilen, vor allem, weil hierzu ja ein weit besserer Einblick in die Verhaltensweisen

früherer Arbeitergenerationen notwendig wäre; man vergisst ja nur zu oft, dass diese handwerkliche Berufsorientiertheit auch in der Vergangenheit nur einem Teil der Arbeiterschaft zu eigen war und dass bei der Mehrheit des eigentlichen Industrieproletariats weder die Art der Ausbildung noch die Art der Arbeit der Entstehung oder Bewahrung eines solchen Berufsbewusstseins förderlich war.

Ganz unabhängig davon kann eine solche "Jobgesinnung", die in der jeweiligen Tätigkeit nur eine Möglichkeit sieht, Geld zu verdienen und für die keine innere und dauerhafte Bindung an eine bestimmte Form der Arbeit besteht, unter den Gegebenheiten einer industrialisierten Volkswirtschaft und angesichts der Dynamik ihres Strukturwandels sehr wohl situationsgerecht und gesellschaftlich wie individuell richtig und sinnvoll sein. Der ständig wechselnde Bedarf an Arbeitskräften verlangt nach einem Reservoir von Arbeitnehmern, die - ohne deshalb den Marginalgruppen der erwerbstätigen Bevölkerung anzugehören - ohne tiefere Bindung an bestimmte Arbeitsformen auf die sich verändernden Mobilitätsimpulse und Stimuli des Arbeitsplatzangebots reagieren.

Gerade jenen Arbeitern, die ihren ursprünglichen Lehrberuf aufgegeben haben, scheint jedoch eine solche Bereitschaft, sich reibungslos an die wechselnden Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen, schwerzufallen. Bei mehreren Befragungen in grösseren Industriegebieten des Ruhrgebiets äusserte jeweils etwa die Hälfte der berufsfremd arbeitenden ehemaligen Facharbeiter den Wunsch, wieder in den erlernten Beruf zurückzukehren. Auf die Konsequenzen dieser Haltung für das Mobilitätsverhalten ist weiter unten noch zurückzukommen.

Zu diesen Ansprüchen an den "richtigen" Arbeitsplatz, die sich aus der Grundhaltung der meisten Industriearbeiter ergeben und sich im Gewicht der beiden Kriterien Lohn und Sicherheit bei verhältnismässig geringer Bedeutung des Kriteriums Aufstiegsmöglichkeiten niederschlagen, treten weitere Faktoren, die gleichfalls bei der Beurteilung und Wahl eines Arbeitsplatzes wichtig sind, und die sich als Ausdruck langfristiger gesellschaftlicher Entwicklungstendenzen betrachten lassen, insbesondere

die "Demokratisierung" oder wenigstens "Nivellierung" des ausserbetrieblichen Lebensbereiches, die dann auch in die betriebliche Sphäre zurückwirkt;

hiermit eng verbunden das veränderte quantitative und vor allem qualitative Verhältnis von Arbeit und Freizeit;

die Erhöhung des Lebensstandards, die entsprechend höhere Erwartungen an die Arbeitsbedingungen erzeugt;

die Technisierung von Arbeits- und Freizeitwelt, die auch die Massstäbe dessen, was zumutbar ist, verändern.

Ganz offensichtlich ist man in der Arbeiterschaft immer weniger bereit, extrem belastende oder unangenehme Arbeitsbedingungen (Hitze, Lärm, Staub u. ä.) als unvermeidbare Begleiterscheinungen der Arbeit hinzunehmen. Mit dem gestiegenen Lebensstandard wurden zahlreiche Annehmlichkeiten, die früher nur den privilegierten Klassen vorbehalten waren, zu Selbstverständlichkeiten auch im Arbeiterhaushalt; die Massstäbe des Gewohnten im Privatleben wirken sich ihrerseits in der Beurteilung des Arbeitsbereiches aus. Ein Gutteil der Rekrutierungsschwierigkeiten, mit denen der Bergbau zu kämpfen hat, liegen wohl in dieser geringen Bereitschaft begründet, unangenehme Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen.

Wesentlich höher wurden wohl auch die Ansprüche, die an das sogenannte "Betriebsklima" gestellt werden, worunter hier der allgemeine Umgangston in einem Betrieb verstanden sei, sozusagen die Summe der zwischenmenschlichen Beziehungen sowohl zwischen Vorgesetzten und Untergebenen wie zwischen Kollegen. Auch hier lässt sich die Situation am besten charakterisieren, indem man sagt, dass wohl weit stärker als früher Massstäbe des ausserbetrieblichen Umgangs auf den innerbetrieblichen "Verkehrston" bezogen werden und dass darüber hinaus sich diese Massstäbe in der Arbeiterschaft mit der Nivellierung der ausserbetrieblichen Verhaltens- und Umgangsformen in einer Richtung verändert haben, die stärkere Berücksichtigung der "Persönlichkeitswerte" bei der Arbeit und im Produktionsprozess verlangt.

Grundsätzlich dürfte wohl gelten, dass Momente des Betriebsklimas bei der Beurteilung eines Arbeitsplatzes besonders dort eine Rolle spielen, wo keine ausgeprägten beruflichen Ziele bestehen, entweder in Form von Aufstieg oder wenigstens in Form sinnerfüllter objektiv, aber vor allem auch subjektiv hochwertiger Arbeit

Diese Überlegung gilt auch für einen anderen Faktor, nämlich den positiven und negativen Freizeitwert einer Arbeit. Dass



zwischen Arbeit und Freizeit eine enge Wechselbeziehung besteht, wird gerade heute in einer Periode wachsender Freizeit immer deutlicher. Verschiedene Arbeitsformen sind oft auch mit sehr verschiedenen Chancen oder Begrenzungen der Freizeitnutzung verbunden. Extrem anstrengende Arbeit zum Beispiel reduziert zwangsläufig einen beträchtlichen Teil der freien Zeit auf blosser Regenerierung der physischen Kräfte. Wer Schichtarbeit – vor allem in Wechselschicht mit Nachtarbeit – verfahren muss, kann unter Umständen in der Gestaltung seiner privaten Sphäre erheblich gehandikapt sein. Auch Standortfragen spielen hier wohl eine Rolle; manche Orte bieten wesentlich günstigere Möglichkeiten zur Gestaltung der Freizeit als andere.

#### b) Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel

Viele Momente, die offensichtlich bei der Beurteilung eines Arbeitsplatzes wichtig sind, erweisen sich bei näherer Analyse als nicht so sehr arbeitsplatz- sondern vielmehr betriebspezifisch. Natürlich ist weder begrifflich noch im konkreten Einzelfalle eine eindeutige Scheidung von arbeitsplatzgebundenen und betriebsgebundenen Momenten möglich. Bestimmte Arbeitsplätze finden sich nur in bestimmten Betrieben; in der "Ganzheit" der Arbeitsbedingungen durchdringen sich Elemente der einen und der anderen Art. Dennoch wird es vielfach möglich sein, von einer tendenziellen Dominanz betriebspezifischer oder arbeitsplatzspezifischer Beurteilungskriterien zu sprechen.

Die Frage, welche dieser Kriterien beim Arbeitsplatzwechsel im Vordergrund stehen, ist von recht grosser Bedeutung für die Erklärung des Mobilitätsverhaltens, können wir doch annehmen, dass jeweils die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sich auf andere Weise und in einer anderen Perspektive vollzieht. Dies impliziert keineswegs eine qualitative Abstufung, wie es auf den ersten Blick erscheinen mag. Ein betriebsorientierter Wechsel kann ebenso gezielt und überlegt erfolgen wie ein arbeitsplatzorientierter; nur die Kriterien, nach denen die Wahl erfolgt, und ihre spezifische Konstellation sind anders.

Viele Einstellungsmomente, die im vorstehenden analysiert wurden, lassen annehmen, dass ein wesentlicher Teil des Arbeitsplatzwechsels heute "betriebsorientiert" ist. In dieser Richtung wirkt beispielsweise das grosse Gewicht, das von den Arbeitern auch heute auf Sicherheit vor Entlassung gelegt wird.



Auch der Aspekt des beruflichen "Aufstiegs" ist für die Mehrzahl der Arbeiter eher betriebsbezogen. Die Chance des Vorwärtkommens ist ja eher mit langer Betriebszugehörigkeit als mit häufigerem Stellenwechsel verknüpft.

Arbeitsplatz- oder tätigkeitsorientierte Perspektiven drängen ja an sich eher auf einen Betriebswechsel. Wird dieser als aufstiegshemmend betrachtet, so kann das eigentlich nur bedeuten, dass Aufstieg von den Arbeitern überwiegend als Aspekt des Betriebssystems und nicht - wie etwa in der früheren bürgerlichen Auffassung - als Resultat ständiger Ausweitung des Qualifikationspotentials gesehen wird.

Auch in der Frage der Entlohnung ist die Betriebswahl wesentlich; so sind nicht selten die Verdienstmöglichkeiten bei gleichen Tätigkeiten von Betrieb zu Betrieb stärker differenziert als bei verschiedenen Arbeiten im gleichen Betrieb. Mindestens ebenso betriebsgebunden sind die sogenannten Sozialleistungen; allerdings hat die Reform der Sozialversicherung die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung etwas reduziert, die in der ersten Hälfte der 50er Jahre in diesem Zusammenhang wohl sehr gross gewesen war.

Endlich hängt auch der Freizeitwert eines Arbeitsplatzes eng mit dem Betrieb zusammen, etwa seinem Standort oder der Tatsache, ob überwiegend Schichtarbeit geleistet wird oder nicht.

Diese allgemeinen Überlegungen werden bekräftigt durch das Ergebnis zahlreicher Betriebsuntersuchungen. Immer wieder ergab sich, dass ein grosser Prozentsatz der befragten Arbeiter sich beim Eintritt ins Werk nicht um eine bestimmte Arbeit, sondern einfach um Beschäftigung im Werk beworben hatte, also ihr Mobilitätsverhalten eher betriebsorientiert als arbeitsplatzorientiert war.

Soweit festzustellen, dürfte ein recht enger Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der betreffenden Arbeiter bzw. der betreffenden Arbeiter einerseits und dem Überwiegen arbeitsplatzbezogener über betriebsbezogener Momente bestehen. Der Anteil der Neueinstellungen, die nicht nur in einen bestimmten Betrieb, sondern auf einen bestimmten Arbeitsplatz zu kommen suchen, schwankt zwischen einem Fünftel und vier Fünftel und steigt mit dem durchschnittlichen Qualifikationsniveau der Arbeitsplätze des Betriebes.

Angesichts der grossen Schwierigkeiten, sich über die tatsächlichen Verhältnisse in einem Betrieb zu informieren, sind viele Arbeiter gezwungen, sich mit leicht kontrollierbaren, wenn auch recht grobschlächtigen Massstäben zu behelfen. So scheint die Betriebsgrösse ein wichtiges Beurteilungskriterium bei der Wahl des Betriebes zu sein.

Ein Meinungsforschungsinstitut stellte Ende 1959 an eine Stichprobe von Arbeitern und Angestellten die Frage, ob sie lieber in einem kleinen, in einem mittelgrossen oder in einem grossen Betrieb arbeiten möchten.

Es kommt nicht überraschend, dass tendenziell die gewünschte Betriebsgrösse mit der tatsächlichen Grösse des eigenen Betriebes übereinstimmt. Die überwiegende Mehrheit der in Grossbetrieben beschäftigten Arbeiter und Angestellten zieht dies grundsätzlich der Arbeit in einem Kleinbetrieb vor, während umgekehrt Belegschaftsmitglieder von kleineren Betrieben nur zu einem relativ geringen Prozentsatz lieber in Grossbetrieben arbeiten würden.

Durch diese Identifikation mit der derzeitigen Betriebsgrösse schlägt jedoch die Überzeugung durch, dass die Beschäftigung in einem Grossbetrieb aussichtsreicher sei als in einem Kleinbetrieb. Dies zeigten auch die Antworten auf eine andere Frage: "Wenn Sie einen jungen Mann, der seine Berufslaufbahn beginnt, beraten würden, was würden Sie ihm empfehlen: Eine Beschäftigung in der Behörde, in einem grossen Industriebetrieb, in einem kleinen Industriebetrieb oder eine eigene - selbständige - Berufslaufbahn?" Am häufigsten, nämlich von drei Zehnteln der Befragten wurde der Grossbetrieb in der Industrie genannt, während der kleine Betrieb nur selten (sechs Prozent) empfohlen wurde.

Die recht starke Konzentration des Beschäftigungswachstums auf Grossbetriebe, die im vergangenen Jahrzehnt zu beobachten war <sup>76)</sup>, entspricht also einer zumindest latenten Bevorzugung des Grossbetriebes. Die häufigen Abwanderungen von Klein- in Grossbetriebe <sup>77)</sup> folgten also der stärkeren Anziehungskraft, die von diesen Betrieben ausging; man erwartet bei ihnen schon ihrer Grösse wegen bestimmte betriebsgebundene Arbeitsbedingungen, die der Kleinbetrieb nach Meinung der Betroffenen nicht oder nicht in gleichem Masse anbieten kann.

76) Vgl. hierzu insbesondere Teil II, 1. Kapitel.

77) Vgl. hierzu weiter oben, Teil I, 1. Kapitel.

### c) Konsequenzen für das Mobilitätsverhalten

Das dargestellte Bild vom richtigen Arbeitsplatz bzw. dem richtigen Betrieb übt Wirkungen auf das Mobilitätsverhalten aus, die grundsätzlich widersprüchlicher Natur sind.

Einerseits hemmt die dargestellte Grundhaltung die Mobilität in beträchtlichem Masse. Dies ergibt sich zunächst einmal aus der ausgeprägten Sicherungsorientiertheit der Mehrheit der Arbeitnehmer. Sicherung vor Entlassung ist ja wesentlich von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig und wird somit grundsätzlich durch Arbeitsplatzwechsel beeinträchtigt. Hinzu kommen weitere Züge der vorwiegend defensiven Einstellung: Die geringen Aufstiegserwartungen; der Verzicht auf Verdienstmaximierung, soweit nicht der Lohn als akut schlecht und unter dem "Zustehenden" oder Erreichbaren liegend betrachtet wird; und die vorherrschende Überzeugung, dass man in der Regel durch lange Betriebszugehörigkeit mehr erreicht als durch Arbeitsplatzwechsel. Vielleicht kann man sogar sagen, dass ein Arbeiter um so weniger bereit ist zu wechseln als sein Mobilitätsverhalten ursprünglich betriebsorientiert war und seine Beurteilung seiner gegenwärtigen Lage nicht arbeitsplatz- sondern betriebsbezogen ist - wenn er einmal in einen Betrieb gekommen ist, der seinen Ansprüchen ungefähr entspricht.

Umgekehrt wirken die Vorstellungen der Arbeiter vom richtigen Arbeitsplatz in bestimmten Situationen auch mobilitätsfördernd, nämlich vor allem dort, wo die Arbeitsbedingungen den an sie gestellten Grunderwartungen nicht entsprechen; dies dürfte um so stärker sein, je ausgeprägter diese Erwartungen sind. So finden wir besonders bei Gruppen, deren Vorstellung durch eine markante Ausbildung oder bisherige Berufslaufbahn geprägt wurden, grosse Eingliederungs- und Anpassungsschwierigkeiten an die neuen Verhältnisse, wenn sie zum Abbruch ihres bisherigen Berufsweges oder zur Aufgabe ihres Lehrberufes gezwungen werden; diese Schwierigkeiten können einen mehrmaligen Arbeitsplatzwechsel auslösen, bis sich die Erwartungen abgeschliffen haben oder eine ungefähr ihnen entsprechende Beschäftigung gefunden wurde.

Ähnliche Anpassungsschwierigkeiten können sich also auch aus dem Wechsel von einem Klein- zu einem Grossbetrieb ergeben. In mehreren von uns untersuchten Werken, in denen ein grosser Teil der Neueinstellungen aus Kleinbetrieben oder nichtindustriellen Wirtschaftsbereichen kam, stellten wir fest, dass

zahlreiche ausscheidende Arbeiter wieder in Betriebe der Art zurückkehrten, aus denen sie gekommen waren. Bei diesen Rückwanderungen handelt es sich vorwiegend um Arbeiter, die vor allem wirtschaftlicher Vorteile wegen vom Grossbetrieb angezogen worden waren, dann aber hatten feststellen müssen, dass sie diese Vorteile mit zu grossen Opfern erkaufte hatten: Sei es, dass die meist recht gering qualifizierte Arbeit ihren durch eine handwerkliche Ausbildung geprägten Erwartungen nicht entsprach, sei es, dass sie das soziale Klima in einem Grossbetrieb nur schwer ertrugen. Wir können annehmen, dass die Tendenz, den Bereich der Grossindustrie wieder zu verlassen, um so stärker ist, je mehr die Berufserwartungen durch eine industriefremde Ausbildung und Tätigkeit geformt wurden und je monotoner, repetitiver und reglementierter die Arbeit im Grossbetrieb ist. 78)

Neben der Wanderung von Arbeitskräften aus Kleinbetrieben und den nichtindustriellen Wirtschaftsbereichen in die Grossbetriebe der Industrie gibt es also auch eine zweite - wenngleich quantitativ sehr viel geringere - Bewegung in die umgekehrte Richtung.

Nun ist allerdings die skizzierte konservative, statisch defensive Grundeinstellung wohl zwar für die Mehrheit der Arbeiter kennzeichnend, doch gibt es sicherlich Teilgruppen, die sich deutlich hiervon unterscheiden. Hierzu wären beispielsweise Gruppen zu rechnen, bei denen das Moment der Sicherheit eindeutig hinter dem Streben nach Verdienstmaximierung zurücktritt und die entsprechend rasch auf relativ geringe Chancen der Verdienststeigerung durch Arbeitsplatzwechsel reagieren. Die bisherigen soziologischen Untersuchungen wie auch praktische Erfahrungen rechtfertigen die an sich auch naheliegende Vermutung, dass diese von der allgemeinen Einstellung der Arbeiter abweichende Haltung meist nur Ausdruck einer bestimmten - und überwiegend nur vorübergehenden - Lebenssituation ist und aufgegeben wird, wenn diese Situation nicht mehr zutrifft. In einer solchen Situation befanden sich beispielsweise viele der neu in das Wirtschaftsgebiet der Bundesrepublik kommenden Arbeitskräfte, die unter einem besonders starken Verdienstdruck stehen, entweder weil sie nur möglichst kurze Zeit von ihren Familien und ihrem ungewohnten Milieu

---

78) Ähnliche Rückwanderungstendenzen, vor allem aus Grossbetrieben der Metallindustrie in kleinere Betriebe ähnlicher Branchen oder auch ganz anderer Wirtschaftszweige, konnten wir bei Nichtfacharbeitern anlässlich der Analyse einer Stichprobe von etwa vier Tausend Arbeitsplatzwechsellern in München feststellen. Vgl. weiter oben, Teil I, 1. Kapitel.

getrennt sein wollen oder weil sie gezwungen sind, sich möglichst rasch neu einzurichten. Ähnlich mag die Situation jüngerer Arbeitskräfte sein, die kurz vor oder nach ihrer Heirat stehen.

Interessanter für das Mobilitätsverhalten der Arbeiter ist - vor allem unter dem Aspekt der langfristigen Entwicklung - die Frage des Aufstiegsstrebens für bestimmte Gruppen. Für junge Facharbeiter mit einer sehr hochwertigen Ausbildung kann die relative Desinteressiertheit am Aufstieg, die das Gros der Arbeiterschaft charakterisiert, nicht mehr ohne weiteres unterstellt werden. Angesichts der für Arbeiter noch allgemein eng begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten zeichnet sich eine hier vor allem qualitativ wichtige Quelle disfunktionaler Mobilität ab (qualitativ deshalb, weil sie einen besonders qualifizierten Teil der Arbeiterschaft erfasst): Der Versuch, aus den eng gesteckten Grenzen des Berufsschicksals der Industriearbeiter auszubrechen, kann zu häufigerem Arbeitsplatzwechsel führen, ohne dass doch für den Betreffenden eine nennenswerte Verbesserung einträte.

## 5. KAPITEL

### Die Mobilitätsbereitschaft

Über die Bedeutung der Mobilitätsbereitschaft als Bestimmungsgrösse von Mobilität und Immobilität kann beim gegenwärtigen Stand der wissenschaftlichen und praktischen Kenntnis nur wenig Verbindliches ausgesagt werden. Dies ist umso überraschender, als viele der heute gängigen Erklärungsversuche der Fluktuation ganz bestimmte Wirkungen der Mobilitätsbereitschaft voraussetzen, ohne allerdings bewusst mit diesem Begriff zu operieren.

So wird häufig die Vollbeschäftigung allein oder in erster Linie für die "Auswüchse" auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich gemacht. Indem sich die Risiken vermindern, die ein Arbeitnehmer läuft, wenn er seinen Arbeitsplatz wechselt, würden sozusagen Schranken niedergerissen, die bisher die hemmungslose, an sich als sehr hoch betrachtete Mobilitätsneigung der Arbeiter in Grenzen hielten.

Es braucht wohl nicht mehr gesagt zu werden, wie unzulänglich eine solche Interpretation ist. Wir sahen ja schon eingangs, wie viele verschiedenartige, ja teilweise widerstreitende Elemente in die Grösse der Mobilitätsbereitschaft bzw. der ihr entsprechenden "Mobilitätsschwelle" eingehen. Diese Elemente lassen sich im wesentlichen drei Gruppen zuordnen: objektiven sozioökonomischen Verhältnissen; gesellschaftlichen Grundhaltungen, welche die Arbeiterschaft insgesamt oder doch wichtige ihrer Gruppen charakterisieren und endlich Verhaltensformen und -bestimmungen, die mit der besonderen Lebenslage des einzelnen Arbeitnehmers zusammenhängen.

#### a) Die sozioökonomischen Bedingungen

Sicherlich hat die eingangs erwähnte These, wonach die Vollbeschäftigung, indem sie die sozioökonomischen Mobilitätshindernisse reduziert, einen Anstieg der Fluktuation erzeugt, eine gewisse Berechtigung. Allerdings wird die Rolle der Vollbeschäftigung wohl weiterhin überschätzt. Zwischen 1959 und 1961 ist ja trotz wachsender Anspannung des Arbeitsmarktes die Zahl der freiwilligen, d.h. durch eine Kündigung des Arbeitnehmers ausgelösten Stellenwechsel nicht wesentlich ge-

stiegen: Obwohl die offenen Stellen von 1959 bis 1961 bei Männern von 0,15 Millionen auf 0,32 Millionen und bei Frauen von 0,13 Millionen auf 0,21 Millionen stiegen, obwohl sich die Durchschnittszahl der Arbeitslosen im gleichen Zeitraum bei Männern von 0,32 auf 0,16 Millionen und bei Frauen von 0,11 auf 0,06 Millionen reduzierte, lag die "freiwillige" Wechselquote 1961 recht genau in der gleichen Höhe wie 1959. <sup>79)</sup>

Hiergegen liesse sich allerdings einwenden, dass ja schon 1959 Vollbeschäftigung herrschte, die Arbeitslosenquote sehr niedrig und die Zahl der offenen Stellen beträchtlich war. Dass seit 1959 die Zahl der Kündigungen durch die Arbeitnehmer nicht wesentlich zunahm, besage deshalb noch nichts. Der eigentliche Einfluss der Vollbeschäftigung auf die Fluktuation habe sich in den Jahren bis 1959 bemerkbar gemacht, wofür allerdings keine Zahlen vorliegen.

Um die Berechtigung dieses Einwandes zu prüfen, kann die Situation in West-Berlin herangezogen werden, wo ja bekanntlich die wirtschaftliche Entwicklung lange Zeit hindurch einen Rückstand von mehreren Jahren gegenüber dem Bundesgebiet aufwies, also die Verhältnisse von 1959/60 etwa denen von 1955/58 im Bundesgebiet entsprachen. Anfang 1959 betrug die Arbeitslosenquote in Westberlin (wie im Bundesgebiet ein Jahr fünf früher) rund 10%. Sie sank dann kontinuierlich ab, und schon vor dem August 1961 hatte sich die Arbeitsmarktlage der des Bundesgebietes angenähert. <sup>80)</sup>

Im Januar 1961 erreichte die Zahl der

	Arbeitslosen				offenen Stellen			
	(in Tausend)							
	Jan.	April	Juli	Okt.	Jan.	April	Juli	Okt.
1959	94,9	65,9	42,6	38,4	4,5	6,4	9,6	7,2
1961	32,6	21,9	14,4	14,3	10,2	12,1	14,6	24,0

Man darf also sagen, dass bereits im 1. Halbjahr 1961 in West-Berlin die Vollbeschäftigung erreicht worden war; der Bau der Mauer hat lediglich die sich schon abzeichnenden Spannungen auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärft.

<sup>79)</sup> Vgl. Bundesanstalt: Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik 1959 und 1961, ferner weiter oben, Teil I, 1. Kapitel.

<sup>80)</sup> BAVAV, Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik, 1959 und 1961.

Laut Erhebungen des Zentralverbandes der Berliner Arbeitgeberverbände hat sich zwar die Fluktuation zur gleichen Zeit, von 1959 bis 1961, erhöht, doch längst nicht in dem Ausmass, das man hätte erwarten sollen, wenn tatsächlich die Vollbeschäftigung mit der Reduzierung der objektiven Mobilitätshindernisse eine so grosse Wirkung für die Fluktuation hatte, wie vielfach angenommen wird: 81) Von einem sprunghaften Anstieg der Mobilität kann nicht die Rede sein; die Fluktuation war auch vor Erreichung der Vollbeschäftigung recht hoch.

Die verhältnismässig geringe Auswirkung der Vollbeschäftigung auf die Höhe der Mobilität ist nur dann überraschend, wenn man von einer sehr abstrakten und unrealistischen Vorstellung über die Beweggründe des Arbeits- und Mobilitätsverhaltens der Arbeiter ausgeht.

#### b) Mobilitätsbereitschaft und Grundhaltung der Arbeiter

Wie sich schon im vorhergehenden Kapitel gezeigt hatte, wird die Annahme einer hohen prinzipiellen Mobilitätsbereitschaft der Arbeiter, die nur durch objektive Hindernisse eingedämmt werden könne, von übereinstimmenden soziologischen Untersuchungsbefunden zur Grundhaltung der Arbeiter widerlegt. Wichtige Züge der dargestellten Grundhaltungen haben ja eine Tendenz, die man im Grenzfalle als "konservativ" bezeichnen möchte. Die fehlende Orientierung an unbedingter Verdienstmaksimierung, die statische Einstellung, nach deren Überzeugung individueller Aufstieg nicht Teil eines normalen Arbeiterlebens ist, der Wert endlich, den man auf die Sicherung vor Arbeitslosigkeit und Entlassung legt - all dies lässt vermuten, dass die Mehrheit der deutschen Arbeiter grundsätzlich, d. h. also sofern nicht besondere Verhältnisse vorliegen, die zu meist mit spezifischen Lebens- oder Berufssituationen verbunden sind - nicht eigentlich "mobilitätsorientiert" sind und dass ihnen der Arbeitsplatzwechsel nur in begrenztem Masse als ein geeigneter Weg erscheint, die Ziele zu erreichen, die man anstrebt.

Dies besagt zugleich, dass die Gruppe der "Zugvögel", d. h. jener Arbeitnehmer, bei denen die Wechselneigung offenbar cha-

81) Vgl. Fluktuationserhebungen der Berliner Arbeitgeberverbände. Die Fluktuationsquoten wurden nach der Schlüter'schen Formel errechnet; sie sind jedoch im wesentlichen mit den Werten vergleichbar, die aufgrund anderer Formeln ermittelt wurden, da die Beschäftigungszahl sich im Bearbeitungszeitraum nicht wesentlich verändert hat.



rakter- und nicht situationsbedingt ist, eine ausgesprochene, gänzlich untypische Minderheit darstellt. Zweifellos gibt es Charaktere, die zu hoher beruflicher Instabilität neigen, wie es ja andererseits unempfindliche oder schwerfällige Typen gibt, die sich auch unter sehr schlechten Verhältnissen kaum zum Wechsel entschliessen können. Diese psychologischen Unterschiede gleichen sich jedoch, sobald wir es mit grösseren Gruppen zu tun haben, weitgehend aus und vermögen nicht für sich genommen die Struktur der Arbeitsmarktvorgänge zu erklären. Und wenn scheinbar psychologische Unterschiede des Durchschnittsverhaltens durchschlagen sollten, so besagt dies ja nur, dass es sich hierbei in Wirklichkeit nicht um Charakterzüge, sondern um die Form bestimmter sozialer Bedingungen, die Reaktion auf bestimmte Berufs- und Lebenssituationen oder das bisherige Berufs- und Lebensschicksal handelt.

Unabhängig von solchen untypischen oder soziologisch präzise einkreisbaren Gruppen, wird das Mobilitätsverhalten der Arbeiter überwiegend von Überzeugungen bestimmt, in deren Ergebnis die generelle Mobilitätsbereitschaft recht gering zu sein scheint. Überwiegend ist man der Meinung, dass die Vorteile häufigeren Arbeitsplatzwechsels eindeutig überwiegen. *Nachteile*

Auf die Frage: "Wer, glauben Sie, wird es weiter bringen, einer der viel wechselt, oder der nach Möglichkeit am selben Arbeitsplatz bleibt?" entschieden sich bei einer Serie von Betriebsbefragungen <sup>82)</sup> in den meisten Werken nur etwa 10 bis 20% der interviewten Arbeiter grundsätzlich für das Wechseln. Jeder Wechsel bedeute eine Umstellung, so wird argumentiert. Er sei nicht nur in der Regel mit einem Verdienstausschlag verbunden; auch dauere die Eingewöhnung in den neuen Betrieb immer einige Zeit. Ausserdem sei es nicht gut, wenn man zu viele Stellen in den Papieren aufzuweisen habe. Vor allem aber wird immer wieder darauf hingewiesen, dass längere Betriebszugehörigkeit die beste Voraussetzung dafür sei, beruflich weiterzukommen und auch den Verdienst zu steigern. "Weiterkommen" wird überwiegend als eine Frage der Bewährung im Betrieb verstanden; hierfür ist längere Betriebszugehörigkeit eine Voraussetzung.

Ein Teil der Befragten macht allerdings eine gewisse Einschränkung: In der Jugend solle man zunächst einige Male wechseln, bis man dann die "richtige" Arbeit gefunden habe, d. h. einen Arbeitsplatz, der auf die Dauer befriedigende Bedingun-

82) Eigene Erhebungen eines der Verfasser, meist metallverarbeitende Mittel- und Grossbetriebe in Nordrhein-Westfalen.

gen verspricht. Für die Mehrheit der Arbeiter ist also der Arbeitsplatzwechsel höchstens ein Mittel, zu einem auf lange Sicht richtigen Arbeitsplatz zu kommen. Das Wechseln gilt sozusagen als eine provisorische vernünftige Form des Berufsverhaltens, die dann zu dem normalen Zustand führen muss, der festen Bindung an einen endgültigen Arbeitsplatz.

Tabelle 18:

Wer, glauben Sie, wird es weiterbringen, einer der viel wechselt oder einer, der nach Möglichkeit am selben Arbeitsplatz bleibt?

Werk:	I		II		III	IV		V
Gruppe:	Neu- beleg- schaft	Neu- beleg- schaft	Alt- beleg- schaft	Neu- beleg- schaft	Lehr- linge	Neu- beleg- schaft	Neu- beleg- schaft	
Wechsel	17	10	24	21	33	10	10	
Nur am Anfang								
Wechsel	9	11	19	16	11	--	--	
Bleiben	54	63	42	50	49	80	78	
Je nach- dem	19	16	14	11	7	10	11	
Weiss nicht	1	--	1	2	--	--	1	
	100	100	100	100	100	100	100	

Neubelegschaft: Arbeiter, die fünf bzw. drei Jahre oder weniger beim Werk waren.

Altbelegschaft: Arbeiter, die länger als drei Jahre beim Werk waren.

Quelle: Eigene Erhebungen eines der Verfasser.

Interessanterweise ist im Werk II, in dem eine Gegenüberstellung von Alt- und Neubelegschaft möglich war, die "Wechselbereitschaft" bei den Arbeitern, die erst vor kürzerer Zeit - und meist nach einer Serie von Betriebswechseln - ins Werk eintraten, eindeutig geringer als bei der überwiegend sehr stabilen "Altbelegschaft" mit hoher durchschnittlicher Betriebszugehörigkeit.

Der vielfach anzutreffenden Überzeugung, dass zu Beginn einer Berufslaufbahn einige "Wanderjahre" vernünftig seien, de-

nen dann ein langfristiges Verweilen auf einem Arbeitsplatz bzw. in einem Betrieb zu folgen habe, entspricht die relativ hohe "Wechselorientiertheit" der Lehrlinge, die im Werk III gesondert befragt wurden, entspricht offensichtlich auch das tatsächliche Mobilitätsverhalten bei den jüngeren Arbeitnehmergruppen, bei denen eine wesentlich geringere Mobilitätsschwelle angenommen werden kann, was bedeutet, dass die Anziehungskraft eines anderen Arbeitsplatzes ausreicht, einen Wechsel auszulösen, der bei der Mehrheit der Arbeiter noch keineswegs genügen könnte.

### c) Varianten der Mobilitätsbereitschaft

Alle verfügbaren Statistiken und Untersuchungen stimmen darin überein, dass es im Leben des Arbeitnehmers eine Periode gibt, in der er sehr viel eher bereit ist, seine Arbeit zu wechseln, als früher und vor allem später. Diese Periode liegt zwischen dem Ende der Berufsausbildung und einem Zeitpunkt, der von Individuum zu Individuum und vor allem auch von Beruf zu Beruf etwas variiert, jedoch im allgemeinen in der Mitte des dritten Lebensjahrzehntes liegt und sich vor allem durch die Familiengründung charakterisiert. Vor diesem Zeitpunkt sind nicht nur die wirtschaftlichen und familiären Verpflichtungen, auf die man Rücksicht nehmen muss, weit geringer; zugleich gesteht der weitgehend ungeschriebene "Kodex beruflichen Verhaltens" dem jungen Arbeitnehmer das Recht zu, ja verpflichtet ihn vielfach dazu, in dieser Zeit sich umzusehen, seinen Erfahrungsbereich zu erweitern und möglichst viel Neues zu lernen.

Die Mobilität in dieser Lebensperiode wird noch erhöht durch die unzulängliche Koordination zwischen Berufsausbildung und Arbeitskräftebedarf, die wir in den meisten Industrieländern beobachten können und die im folgenden Kapitel noch zu behandeln ist. Diese Periode ist also zugleich eine Zeit der Anpassung, in der der junge Arbeitnehmer, ausgehend von seinem Ausbildungsplatz, einen Arbeitsplatz sucht, an dem er dann für längere Zeit, wenn nicht für den Rest seines Lebens, bleiben kann. Im schlechtesten Falle ist das "Sesshaftwerden" am Ende dieser Periode mit völliger Resignation gegenüber den ursprünglichen, vor allem in der Ausbildungszeit entwickelten Hoffnungen und Erwartungen verbunden; die Dauerhaftigkeit des neuen Arbeitsverhältnisses ist dann nur durch den Zwang der objektiven Verhältnisse zu erklären. Je realistischer die beruflichen Werte waren, die dem jungen Arbeitnehmer während

seiner Ausbildungszeit (durch die Ausbildungsinstitutionen wie auch durch sein Milieu) vermittelt wurden, desto reibungsloser wird die Anpassungsperiode vor sich gehen und desto stabiler wird das sie abschliessende endgültige Beschäftigungsverhältnis sein – soweit nicht eine unvorhergesehene relative oder absolute Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einen neuen Wechsel erzwingt.

Jenseits dieser altersspezifischen Unterschiede – oder mit ihnen kombiniert – variiert die Mobilitätsbereitschaft wohl auch in Funktion von Art der Berufsausbildung und Qualifikation:

Der klassische Facharbeiter, dessen Qualifikation vor allem in der Beherrschung eines Berufes lag, der in kaum veränderter Form in zahlreichen Betrieben ausgeübt werden konnte, besass wahrscheinlich eine niedrigere Mobilitätsschwelle als etwa ein hochspezialisierter Angelernter, dessen beruflicher Wert an das besondere Produktionssystem eines Betriebes oder eines Industriezweiges gebunden ist. Recht charakteristisch hierfür sind die Aussagen der Lehrlinge anlässlich der Betriebsbefragung in Werk III (Tabelle 18): Die Lehrwerkstatt dieses Betriebes hat einen sehr guten Ruf; jugendliche Facharbeiter, die in ihr gelernt haben, wissen, dass sie aufgrund ihrer Ausbildung vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten haben, bei denen meist ihre Verdienstchancen erheblich über dem liegen, was sie in ihrem Lehrbetrieb später erwartet.

"Polyvalente" Facharbeiter des neuen Typus, wie er etwa in hochmechanisierten Betrieben mehr und mehr auftritt und auch teilweise schon systematisch ausgebildet wird, haben gleichfalls eine höhere Anpassungsfähigkeit und damit insgesamt wohl eine etwas grössere Mobilitätsbereitschaft als etwa der Instandhaltungsarbeiter, der in einem Betrieb für eine bestimmte technische Ausrüstung ausgebildet wurde und nur an ihr gearbeitet hat.

Bei gänzlich unqualifizierten Arbeitern ist wahrscheinlich die Mobilitätsschwelle wiederum sehr niedrig – wobei vielleicht Qualifikationsstand und Mobilitätsbereitschaft einen gemeinsamen, in der sozialen Herkunft, den Fähigkeiten und dem Niveau der Schulbildung liegenden Grund haben.

Besondere Erwähnung verdienen in diesem Zusammenhang die neu ins Berufsleben eintretenden Arbeitskräfte – seien es jugendliche Berufsanfänger, seien es Zuwanderer, seien es bisher nicht oder nicht kontinuierlich erwerbstätige Ehefrauen.

Die Arbeitsplatzwahl dieser Arbeitskräfte wird ja im Prinzip von den gleichen Mechanismen gesteuert wie die Entscheidung bereits beschäftigter Arbeiter, ihren jetzigen Arbeitsplatz aufzugeben und sich einen neuen zu suchen. Der entscheidende Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen liegt darin, dass wir bei den Neueintritten ins Berufsleben nicht mit einer zur jeweiligen Mobilitätsbereitschaft komplementären "Mobilitätsschwelle" rechnen müssen. Während also bei einem bereits beschäftigten Arbeitnehmer der Entschluss zum Arbeitsplatzwechsel erst dann ausgelöst wird, wenn die Anziehungskraft des möglichen neuen Arbeitsplatzes im Verhältnis zum gegenwärtigen gross genug ist, um die Mobilitätsschwelle zu überwinden, genügt bei Neueintritten ins Berufsleben schon minimale Anziehungskraft eines angebotenen Arbeitsplatzes gegenüber einem anderen, um die Entscheidung zu bestimmen.

Dies gilt zum Beispiel auch in dem offenbar recht häufigen Falle, in dem Frauen mit diskontinuierlicher Erwerbstätigkeit zwar auf lange Sicht ihren Arbeitsplatz wechseln, dies jedoch nicht unmittelbar tun, sondern über die Zwischenstation eines mehr oder weniger längeren Ausscheidens aus dem Berufsleben.

In mancher Beziehung kann man von einer Korrelation zwischen Beschäftigungsdauer und Höhe der Mobilitätsschwelle sprechen: Arbeitnehmer, die erst sehr kurze Zeit an einem Arbeitsplatz beschäftigt sind, verhalten sich ähnlich wie Neueintritte in das Erwerbsleben, die ja unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt disponibel sind; je länger man an einem Arbeitsplatz bzw. in einem Betrieb verbleibt, desto geringer wird unter sonst gleichen Verhältnissen die Mobilitätsbereitschaft.

Diese Tatsachen sind vor allem dann von Bedeutung, wenn wir nach der Anziehungskraft fragen, deren es bedarf, um einen gegebenen "Umsetzungsbedarf" zu erfüllen: Soweit dies auf dem Umweg über den "Austausch mit Nichterwerbstätigen" (Generationswechsel oder Diskontinuität in der Berufstätigkeit von Frauen) geschieht, müssen die am neuen Arbeitsplatz angebotenen, richtig wahrgenommenen und als positiv beurteilten Arbeitsbedingungen sich weniger deutlich von denen am alten Arbeitsplatz unterscheiden, als wenn der Umsetzungsbedarf nur durch "Anpassungswanderungen" befriedigt werden kann; und auch hier muss die Anziehungskraft des neuen Arbeitsplatzes unter sonst gleichen Bedingungen um so grösser sein, je länger die in Bewegung zu setzenden Arbeitskräfte an ihrem alten Arbeitsplatz beschäftigt waren.

#### **d) Mobilitätsbereitschaft und disfunktionale Mobilität**

Das geschilderte Bild einer recht geringen Mobilitätsbereitschaft beim Gros der Arbeiterschaft mit charakteristischen Varianten, die vor allem vom Alter, dem bisherigen Berufsweg und der Art und Weise abhängen, wie sich die endgültige berufliche Stabilisierung vollzieht, lässt eine Reihe recht gewichtiger mobilitätspolitischer Probleme erwarten:

1. Überall dort, wo ein "alteingesessener" Arbeiterstamm aufgrund stark verringerten Arbeitskräftebedarfs zur Beschäftigung in anderen expandierenden Branchen freizusetzen wäre, ist mit akuten Erscheinungen der disfunktionalen "Untermobilität" zu rechnen; ein grosser Teil dieser Arbeiter wird auch auf recht starke Mobilitätsreize nicht reagieren, da selbst grosse, realistisch wahrgenommene und beurteilte Unterschiede in den Arbeitsbedingungen nicht ausreichend erscheinen, um die Mobilitätsschwelle zu übersteigen und den Entschluss des Wechsels zu rechtfertigen.

2. Hingegen werden auf diese Reihe ganz bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern sehr rasch "anspringen", obwohl sie möglicherweise bereits an Arbeitsplätzen beschäftigt sind, an denen sie dringend gebraucht werden und infolgedessen ihr Wechsel durchaus als "disfunktionale Übermobilität" bewertet werden müsste.

3. In einem ähnlichen Zusammenhang ist die Steuerung der Neueintritte ins Erwerbsleben zu sehen, die ja mit Hilfe der gleichen Mechanismen geschieht, mit der auch die notwendigen Umstrukturierungen des vorhandenen Arbeitskräftebestandes bewerkstelligt werden sollen. Auch hier kann es, da im Augenblick ihres Eintritts ja noch mehr oder weniger ungebundenen Arbeitnehmern die Mobilitätsschwelle als vernachlässigbar gering angenommen werden darf, zu Konzentrationen auf bestimmte Arbeitsstellen, Betriebe oder Bereiche kommen, die weder individuell noch gesamtwirtschaftlich sinnvoll sind.

4. Endlich ist damit zu rechnen, dass in Situationen, in denen die an sich geringe Mobilitätsbereitschaft grosser Teile der Arbeitnehmerschaft sich mit objektiven Mobilitätshindernissen paart, wie zum Beispiel einer vielleicht statistisch gesehen geringen, aber in der öffentlichen Meinungsbildung sehr gewichtigen Arbeitslosigkeit. In solchen Situationen, in denen vielleicht gerade eine recht hohe Mobilität notwendig ist, um die weitere wirtschaftliche Expansion zu fördern, kann es zu

sehr charakteristischen und nur sehr schwer zu überwindenden Erstarrungsphänomenen in der Beschäftigtenstruktur kommen.

## 6. KAPITEL

### Qualifikationsstruktur und Berufsausbildung

Richtung und Stärke der Wanderungsströme wie auch der volkswirtschaftliche und individuelle Anpassungseffekt der sie konstituierenden Arbeitsplatzwechsel werden nicht zuletzt durch das Ausmass bestimmt, in dem sich das Qualifikationspotential der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte mit den Qualifikationsansprüchen an den neu zu besetzenden Arbeitsplätzen deckt. ~~Der Zusammenhang zwischen Qualifikationsansprüchen an den neu zu besetzenden Arbeitsplätzen deckt.~~ Der Zusammenhang zwischen Qualifikationsstruktur und Qualifikationsanforderungen auf der einen Seite und Mobilität auf der anderen Seite ist dreifacher Natur.

1. Wenn ein Arbeitsplatz bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse verlangt, die bei den potentiellen Bewerbern nicht oder nicht in ausreichendem Masse vorhanden sind, muss der Betrieb entweder grosse Aufwendungen für Anlernung und eventuell Umschulung machen, oder er wird gezwungen, mehrere Bewerber nacheinander einzustellen, bis er eine geeignete Arbeitskraft gewonnen hat.

2. Die Qualifikation, die ein Arbeitnehmer besitzt, bestimmt in hohem Masse die Chancen, über die er verfügt, in einem anderen Betrieb eine Arbeit mit mindestens gleich guten Arbeitsbedingungen zu erhalten. Vor allem wird dann, wenn sein jetziger Betrieb einer Branche, einer Grössenklasse oder einer Region angehört, die gegenüber der Gesamtentwicklung in Rückstand geraten sind und der Arbeitnehmer nicht damit rechnen kann, anderswo einen gleichartigen Arbeitsplatz zu finden, die Breite seines beruflichen Einsatzbereiches über seine Mobilitätsbereitschaft, also darüber entscheiden, wie stark die Anziehungskraft eines neuen Arbeitsplatzes sein muss, damit er sich zu einem Arbeitsplatzwechsel entschliesst.

3. Endlich prägt die augenblickliche Qualifikation auch die Erwartungen, die an einen neuen Arbeitsplatz gestellt werden und die Richtung, in der man sich zu verändern bestrebt ist. Je grösser die Widersprüche zwischen gewünschter und gesuchter Arbeit einerseits und den Charakteristiken der zu besetzenden Arbeitsplätze andererseits sind, desto mehr muss damit gerechnet werden, dass volkswirtschaftlich wie individuell not-



wendige Wanderungen nicht oder nur auf Umwegen und mit einem beträchtlichen Qualifikationsverlust zustande kommen.

Die mobilitätspolitischen Probleme die aus Mängeln der Berufsausbildung entspringen können, besitzen offenbar recht grosse Aktualität. Struktur und Charakter der Qualifikationen, die in dynamischen Wirtschaftszweigen mit hohem Arbeitskräftebedarf benötigt werden, verändern sich ständig; tiefergreifende technische oder organisatorische Verbesserungen, ja oftmals schon Veränderungen im Erzeugungsprogramm eines Betriebes, haben zur Folge, dass neue Qualifikationen oder aber die alten Qualifikationen in neuer Kombination gebraucht werden.

Diesem dynamischen Charakter des qualitativen Arbeitskräftebedarfs steht nun eine erhebliche Starrheit der beruflichen Fähigkeiten gegenüber, mit denen bei den Arbeitnehmern gerechnet werden muss. Natürlich ist "Starrheit" nicht absolut sondern nur relativ zu verstehen. Die meisten Arbeiter sind in der Lage, sehr verschiedene Tätigkeiten zu verrichten, und die Geschichte der Industrialisierung ist voll von Beispielen, in denen vom Arbeitnehmer sehr schwerwiegende Umstellungen in der Art der Arbeit verlangt wurden. Solche Umstellungen vollzogen sich jedoch in den meisten Fällen nicht nur auf Kosten bereits erworbener Qualifikationen, sondern waren auch mit der Notwendigkeit verbunden, auf den vollen Einsatz der persönlichen Fähigkeiten zu verzichten und sich mit einem Arbeitsplatz zu begnügen, dessen Qualifikation und wirtschaftlicher Ertrag erheblich unter dem liegen, was bei einer anderen Berufsausbildung erreichbar gewesen wäre.

Die Starrheit des Qualifikationspotentials trifft noch am wenigsten zu und ist am wenigsten gravierend bei verhältnismässig gering qualifizierten Tätigkeiten, wo die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse in kurzer Zeit angeeignet werden können, also vor allem bei einem grossen Teil der sogenannten "angelernten" Tätigkeiten, die für Menschen mit einer gewissen, selbst indirekten Industrievertrautheit nach einer Einweisungszeit von meist wenigen Tagen, höchstens Wochen, voll zu beherrschen sind. Die Eignung für derlei Tätigkeiten hängt lediglich von einer gewissen Grundqualifikation ab, zu der wohl auch die Fähigkeit und Bereitschaft gehört, sich rasch auf veränderte Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen umzustellen. Der Charakter und die Bedeutung dieser Grundqualifikation wird am besten deutlich, wenn man sich die Schwierigkeiten vergegenwärtigt, die etwa dort auftreten wo in rein landwirtschaftlichen Gebieten eine industrielle Produktion aufge-

baut wird oder zugewanderte Arbeitskräfte aus wenig entwickelten agrarischen Gebieten in den industriellen Arbeitsprozess einzugliedern sind. Viele dieser Grundqualifikationen werden heute weitgehend als selbstverständlich betrachtet, etwa die Fähigkeit, sich in einem grossen Industriebetrieb "zurechtzufinden", mit Maschinen umzugehen und sich in die Disziplin der industriellen Produktion einzuordnen, sind aber bei solchen aus industriefremden Bereichen kommenden Arbeitskräften nicht ohne weiteres vorauszusetzen. Dies kann zu beträchtlichen Eingliederungsschwierigkeiten führen.

Anders sind die Verhältnisse, wenn spezifische und nicht in kurzer Zeit zu erwerbende Qualifikationen verlangt werden.

Eine solche spezifische Qualifikation kann erworben werden durch Berufserfahrung oder durch Ausbildung (oder durch eine Kombination beider).

Die Berufserfahrung ist ihrer Natur nach "konservativ". Sie ist an den Arbeits- und Produktionsverhältnissen der Vergangenheit ausgerichtet, unter denen sie erarbeitet wurde; sie bleibt also immer in einem wechselnden Masse hinter den Erfordernissen der Gegenwart und noch stärker hinter den Erfordernissen der Zukunft zurück.

Hier kann die Ausbildung eine wichtige korrektive Funktion erfüllen. Sie kann die Berufserfahrung "dynamisieren", verhindern, dass sie zu einem Ballast wird, indem sie den Arbeitenden zu einer Haltung ständiger Überprüfung der erworbenen Qualifikationen und ihrer Gegenüberstellung mit den neuen Bedingungen veranlasst. Ob die Berufsausbildung unter den gegenwärtigen Umständen diese Aufgabe erfüllt, ist eine andere Frage.

Solange die Ausbildung nur auf bestimmte Arbeitsanforderungen ausgerichtet ist, besteht bei der von ihr vermittelten Qualifikation eine zwangsläufige Diskrepanz gegenüber den tatsächlichen Bedürfnissen. Letztere lassen sich ja selbst aufgrund einer eingehenden Analyse der zu beobachtenden Entwicklungstendenzen nicht durchweg mit der Eindeutigkeit und Langfristigkeit ermitteln, die für eine den zukünftigen Erfordernissen entsprechende Ausbildung notwendig wären. Technische Fortschritte oder Veränderungen in der Marktstruktur können ja oft innerhalb kurzer Zeit zu unvorhergesehenen Entwicklungen führen.

Eingutes Beispiel dafür ist der von technischen Neuerungen auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung erzeugte Bedarf an Programmierern. Dieser Bedarf war durch Ausbildung nicht vorab zu befriedigen. Einmal, weil kaum vorausgesehen werden konnte, in welchem Umfang tatsächlich elektronische Datenverarbeitungsanlagen eingesetzt werden würden; zum anderen, weil die technische Entwicklung hier ein Tempo besitzt, das jedes einmal vermittelte Wissen binnen kurzem veralten liesse, wird es nicht ständig auf dem laufenden gehalten. Die tatsächliche Diskrepanz zwischen Qualifikationspotential und Qualifikationsanforderung übersteigt allerdings bei weitem diese Lücke, die nahezu zwangsläufig durch das Tempo der indu-

?

Diese zusätzliche Diskrepanz zwischen den benötigten und den tatsächlich vorhandenen Qualifikationen kann eine qualitative und eine quantitative Ursache haben:

qualitativ, indem die Ausbildung ihrem Inhalt nach selbst hinter den gegenwärtigen Verhältnissen nachhinkt;

quantitativ, indem die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den einzelnen Berufen nicht dem gegenwärtigen Bedarf, sondern dem früherer Verhältnisse entspricht.

Vieles spricht dafür, dass in der Bundesrepublik augenblicklich diese beiden möglichen Ursachen für zusätzliche Abweichungen zwischen Ausbildungsstruktur und Qualifikationsbedarf zugleich wirksam sind und damit eine ständige und recht schwere Belastung des Arbeitsmarktes erzeugen, von den hemmenden Wirkungen für die weitere wirtschaftliche Expansion ganz zu schweigen. Die vorliegenden Statistiken erlauben eine gewisse Einsicht zumindest in die quantitative Struktur der Berufsausbildung. Für das Jahr 1960 weist das Statistische Bundesamt <sup>83)</sup> die in Tabelle 19 aufgeführten Hauptgruppen von Schulabgängern nach der Art ihrer bereits erworbenen oder ins Auge gefassten Berufsausbildung aus. Vor allem bei den männlichen Jugendliche ist also die Lehre <sup>84)</sup> der häufigste Weg in das Berufsleben. Der Anteil der Mädchen, die ohne jede Aus-

83) Vgl. Statistisches Jahrbuch 1962 VII/C, S. 153, Bundesgebiet ohne Berlin.

84) Die Zahl der Anlernberufe und der auf sie vorbereitenden Anlernverhältnisse ist fast vernachlässigbar gering. Diese Berufe, wie beispielsweise Schweißer, sind nicht mit den sogenannten "angelernten Tätigkeiten" zu vergleichen, für die es keine systematische, öffentlich anerkannte Ausbildung gibt; ehemalige "Anlernlinge" im Sinne der amtlichen Berufsausbildung werden in der betrieblichen Praxis zumeist als Facharbeiter behandelt.

bildung in den Beruf gelangen oder sich in berufsbildenden Schulen auf ihren zukünftigen Beruf vorbereiten, ist spürbar höher, doch stellen auch bei ihnen die Lehrlinge das grösste Kontingent der Berufsanwärter.

Tabelle 19:

Wichtigste Formen der Schul- und Berufsausbildung bei den Schulabgängern 1960:

	männlich	weiblich
Volks- und Sonderschulen ohne Berufsausbildung	7%	15%
Volks- und Sonderschulen mit anschliessender Lehr- oder Anlernausbildung	55%	36%
Mittel- und höhere Schulen mit anschliessender Lehr- oder Anlernausbildung	13%	15%
Berufsfachschulen, Fach- und Ingenieurschulen	16%	30%
Hochschulen und lehrerbildende Anstalten	6%	3%
Abgänge aus berufsbildenden Schulen ohne Abschluss	3%	1%
	100%	100%

Wir hatten weiter oben <sup>85)</sup> gesehen, dass die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels bei den jüngeren männlichen Arbeitern am grössten ist; deshalb sei diese Gruppe bzw. die ihr zuzurechnenden Berufsanwärter im folgenden näher betrachtet.

Laut Berufsberatungsstatistik <sup>86)</sup> verteilten sich die in betriebliche Berufsausbildungsstellen vermittelten männlichen Jugendlichen (die grosse Mehrzahl aller Schulabgänger) 1960 wie folgt auf die wichtigsten Ausbildungsarten:

85) Vgl. Teil I, 1. Kapitel.

86) Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik der Bundesrepublik Deutschland für das Berichtsjahr 1959/60, herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Nürnberg, 1961. Das Berufsberatungsjahr 1959/60 erfasst zierlich genau die im Kalenderjahr 1960 schulentlassenen Jugendlichen, die in der soeben angezogenen Zählung des Statistischen Bundesamtes erscheinen.

Büro- und Verkaufsberufe	22%
Handwerksberufe	43%
Industriefacharbeiterberufe	24%
Sonstige Berufe	11%

Diese Werte lassen sich mit den Zahlen der vorhergehenden Tabelle über die Berufseintritte der männlichen Schulabgänger in Beziehung setzen. Dabei müssen wir allerdings die "Sonstigen Berufe", über deren Zusammensetzung und spätere berufliche Stellung aus den veröffentlichten Statistiken keine Aufschlüsse zu gewinnen sind, vernachlässigen. Es ergibt sich dann folgendes Bild:

Tabelle 20:

Von 100 männlichen Schulabgängern waren vorbereitet bzw. bereiteten sich vor auf

Büro- und Verkaufsberufe	24,8%
Handwerksberufe	48,1%
Industriefacharbeiterberufe	27,1%

Für uns sind vor allem die 58% männlichen Schulabgänger von Interesse, die entweder eine gewerbliche Lehre antraten oder sofort (wohl ganz überwiegend als ungelernte Arbeiter) berufstätig wurden. Von jeweils 100 dieser Jugendlichen erhielten eine Ausbildung als

Industriefacharbeiter	31%
Handwerksgeselle	57%

Nach allem, was wir über die Qualifikationsstruktur der gewerblichen Arbeiter und ihre Verteilung auf die Branchen und Berufe von Handwerk und Industrie wissen, steht diese Ausbildungsstruktur in erheblichem Widerspruch zu dem effektiven Nachwuchsbedarf.

Dieser Widerspruch zeigt sich in zwei einander durchaus komplementären Phänomenen:

1. den hohen Ausbildungsquoten in einer erheblichen Zahl handwerklicher Berufe, die bei weitem den effektiven Nachwuchsbedarf übersteigen.

Die letztgenauen Zahlen über das Verhältnis zwischen Fachkräften und Lehrlingen in den einzelnen Handwerkszweigen

stammen aus dem Jahre 1956. 87) Zum Stichtag der Handwerkszählung waren im Handwerk 2,10 Millionen Fachkräfte (tätige Inhaber, Betriebsleiter, Gesellen und Facharbeiter) beschäftigt, denen 0,55 Millionen Handwerkslehrlinge gegenüberstanden. Das bedeutet eine Ausbildungsquote von 20 Lehrlingen je 100 Fachkräften. Da laut der Lehrlingsstatistik der Handwerkskammern nur ein verschwindend kleiner Teil der Lehrlinge eine mehr als dreijährige Lehrzeit durchläuft, betrug 1956 die jährliche Nachwuchsquote für Fachkräfte im Handwerk 8,5%; damit würden in knapp 12 Jahren ebenso viele Fachkräfte ausgebildet, wie überhaupt im Handwerk vorhanden waren. Tatsächlich würde jedoch eine Ausbildungsquote von etwa einem Drittel dieses Wertes vollauf genügen, wenn wir von einer "Berufslbenserwartung" von 35 bis 40 Jahren (d. h. einem durchschnittlichen Berufsausscheidungsalter von 53 bis 58 Jahren) und der Tatsache ausgehen, dass die Mehrzahl der Handwerkszweige auf lange Sicht eher mit abnehmendem als mit zunehmendem Arbeitskräftebestand rechnen muss.

Nun gibt allerdings dieses globale Bild noch keineswegs die tatsächlichen Verhältnisse in wichtigen Teilen des Handwerks wieder, da ja zu diesen auch zahlreiche Betriebe der Bauwirtschaft gerechnet werden, selbst wenn es sich bei ihnen um Grossbetriebe mit ausgesprochen industrieller Struktur handelt. 88) Gleichzeitig lag jedoch die Ausbildungsquote in den Bau- und Ausbauhandwerken mit rund 20 Lehrlingen je 100 Fachkräften wesentlich unter dem Durchschnitt des gesamten Handwerks; in den Handwerkszweigen ohne Bau- und Ausbauhandwerke trafen 1959 auf 100 Fachkräfte fast 30 Lehrlinge.

Seit 1956 hat sich - vor allem durch den Rückgang der Zahl der Schulentlassenen - die Zahl der handwerklichen Ausbildungsverhältnisse verringert. Immerhin rechnet die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung noch für 1960 mit einer Ausbildungsquote von 20 Lehrlingen je 100 Fachkräfte, die ihrer Meinung nach immer noch fast das Doppelte der normalen "Nachwuchsquote" ausmacht, da bei 3 bis 3 1/2 jähriger Lehrzeit neun bis zwölf Lehrlinge

87) Handwerkszählung vom 31. 5. 1956, vgl. Statistik der Bundesrepublik Deutschland, Band 203, insbesondere Heft 7 und Sonderheft.

88) Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb belief sich laut Handwerkerzählung 1955/56 in den Handwerksbetrieben im Hoch- und Tiefbau auf 23 und im Strassenbau sogar auf 33, gegenüber nur gut 4 im gesamten restlichen Handwerk.

je 100 Fachkräfte "voll genügen, um die Abgänge durch Alter, Tod und normale Fluktuation zu ersetzen". 89)

2. Den überhöhten Ausbildungsquoten im Handwerk steht die Tatsache gegenüber, dass für die grosse und wichtige Gruppe der sogenannten "angelernten" Tätigkeiten in der Industrie keinerlei spezifische Berufsvorbereitung besteht, obwohl mit fortschreitender Mechanisierung an den entsprechenden Arbeitsplätzen vielfach recht hohe Anforderungen nicht nur an Umsicht, Verantwortung und Reaktionsgeschwindigkeit, sondern auch an Branchen-, Werkstoff- und Maschinenkenntnissen gestellt werden. 90)

Die Ausbildungseinrichtungen der Industrie dienen im wesentlichen dazu, den Facharbeiternachwuchs der entsprechenden Betriebe zu liefern. Die der jugendlichen Schulentlassenen, die keinerlei Ausbildung erhalten, genügen weder qualitativ noch quantitativ, um die Angelernten-Arbeitsplätze in der Industrie zu besetzen; sie haben zunächst einmal das in ausserindustriellen Wirtschaftsbereichen ja zum Teil noch recht grosse Kontingent von Hilfsarbeitern zu stellen; ausserdem gehört zu ihnen ja wohl auch eine negative Auslese von Minderbegabten und Minderleistungsfähigen (wie der hohe Anteil von Sonderschülern an der männlichen Schulabgängern beweist), die direkt als ungelernete Arbeiter in das Berufsleben eintraten. 91)

Mit anderen Worten: Die Industrie braucht, um ihren Bedarf an angelernten Arbeitern zu decken, einen Gutteil der Jugendlichen, die zunächst nach ihrer Schulentlassung eine Handwerksausbildung durchlaufen. Die Bundesanstalt schätzt, dass "1956 nur noch knapp die Hälfte derjenigen im Handwerk (war), die in 6 Jahren vorher etwa ab dem 18. und 19. Lebensjahr die Gesellenprüfung bestanden hatten"; in 6 Jahren dürfte etwa eine halbe Million Fachkräfte aus dem Handwerk abgewandert

89) Berufskundliche Mitteilungen, Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung Nr. 11/61 Ausgabe D, S. 205.

90) Erinnern wir nur daran, dass zu diesen "angelernten" Tätigkeiten ohne spezifische Ausbildung auch die meisten hochqualifizierten Produktionsberufe in der Stahlindustrie, ferner Arbeitsplätze wie die eines Kranführers, vieler Baumaschinenführer usw. gehören.

91) Unter den gut 1 Million Schulabgängern des Jahres 1960 waren 10 Tausend männliche und 7 Tausend weibliche Abgänger von Sonderschulen. Die Hälfte der der männlichen ehemaligen Sonderschüler trat als Lehr- oder Anlernling, die andere Hälfte als ungelerner Arbeiter in den Beruf ein. Letztere stellen gut 30% dieser Gruppe von Berufsanfängern. Vgl. Statistisches Jahrbuch 1962 VII/C, S. 153.

sein. 92) Ein beträchtlicher Teil dieser Fachkräfte erhielt im Handwerk eine Qualifikation, für die sicherlich in der Industrie keine Verwendungsmöglichkeiten bestehen (Bäcker, Müller, Buchbinder, Schuhmacher, Herrenschnneider oder Friseur); aber auch die meisten anderen werden mit dem, was sie gelernt haben, nur verhältnismässig wenig anfangen können. Der Widerspruch zwischen Ausbildungsstruktur und Struktur des tatsächlichen Qualifikationsbedarfs erzeugt in zweifacher Weise Mobilität, die zumindest zum grösseren Teil als pathologisch betrachtet werden muss.

Einmal sind in den Jahren nach dem Lehrabschluss Wanderungen von Handwerksbetrieben, das heisst, von qualifizierter Handwerksarbeit zu Industriebetrieben, das heisst, in den meisten Fällen zu angelernter Industriearbeit, notwendig.

Zum anderen ist mit diesen Wanderungen ein sozialpsychologischer Anpassungsprozess verbunden, der sich wohl oft nur in mehreren Etappen vollziehen kann - in einem Hin und Her zwischen besser bezahlter Industriearbeit mit besseren Arbeitsbedingungen und grösserer Sicherheit und der gelernten Handwerkstätigkeit, an der man um so mehr hängt, je ernsthafter die Ausbildung von seiten des Lehrlings wie des Lehrmeisters betrieben wurde; oder in mehrmaligen wiederholten Versuchen, dann wenigstens an eine Industriearbeit und vor allem in einen Industriebetrieb zu kommen, der ein Maximum an Vorteilen bietet.

Bedauerlicherweise liegen für diesen wichtigen sozialen Prozess wirklich präzise quantitative und qualitative Erhebungen nicht vor. Wir müssen uns mit einzelnen Hinweisen begnügen, die sich monographischen Studien 93) sowie unseren eigenen Untersuchungen in grossen Industriebetrieben entnehmen lassen.

Dabei zeigt sich im allgemeinen, dass ein grösserer Teil der aus dem Handwerk kommenden Arbeiter, die nunmehr in angelernten Tätigkeiten beschäftigt sind, gerne in ihren Beruf zurückgekehrt wären. Teilweise wird dies sogar versucht - und zwar nicht selten, obwohl damit erhebliche Lohneinbussen verbunden sind.

92) Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung a. a. O. S. 206.

93) Vgl. vor allem: H. Abel "Berufswechsel und Berufsverbundenheit", Braunschweig 1957 und die dort angeführte Literatur; sowie H. Conradi "Die Abwanderung der Handwerker in die Industrie", Studie Nr. 59 der Studien und Berichte des Forschungsinstituts für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt/Main, München 1962.



Dass mit diesem beruflichen Anpassungsprozess, der überdies in eine der kritischsten Lebensphasen fällt, nicht nur makrosoziologische und makroökonomische, den Arbeitsmarkt belastende Probleme verbunden sind, sondern auch berufspädagogische und sozialpsychologische Probleme, die unter Umständen das Verhalten in der Arbeit und in der Gesellschaft prägend beeinflussen können, sei hier nur am Rande gesagt, wenngleich allein dieser Tatbestand spezialisierte Untersuchungen und sachdienliche Massnahmen rechtfertigen würde.

Wie lange der Anpassungsprozess ehemaliger Handwerksge-sellen an die neuen Perspektiven des Berufslebens und an die neuen Verhältnisse des Industriebetriebes und der industriellen Arbeit dauert, lässt sich nur anhand einiger Hinweise ungefähr beurteilen. Entscheidend ist wahrscheinlich der Zeitpunkt der Familiengründung, die mehr oder weniger rasch dazu zwingt, "sesshaft" zu werden und auf Chancen zu verzichten, die man sonst vielleicht durch erneuten Betriebs- und Berufswechsel noch wahrnehmen könnte. 94)

---

94) Diese Hinweise liegen einerseits in dem Zusammenhang zwischen Alter und Fluktuationshäufigkeit und lassen sich andererseits aus dem charakteristischen, regionalen Mobilitätsverhalten jugendlicher Arbeiter ableiten, wie es sich in Bleibedauer und Rückkehrhäufigkeit ausdrückt. Vgl. hierzu u. a. die Arbeiten des Instituts für angewandte Sozialwissenschaft, so: Der Zuzug nach München - eine Untersuchung über die sozialen und psychologischen Faktoren des Wandlungsgewinns, hektographierter Bericht, Bad Godesberg 1962, Veröffentlichung in Vorbereitung.

### a) Betriebliche Ursachen der Fluktuation

Wir haben bislang als die Bestimmungsgrößen der Mobilität den durch die wirtschaftliche und technologische Entwicklung bedingten Umsetzungsbedarf von Beschäftigten einerseits, das durch die Mobilitätsmechanismen bedingte Verhalten der Arbeitskräfte andererseits betrachtet. Ohne Zweifel haben wir damit die entscheidenden Momente, durch welche die spezifische Eigenart der sich auf dem Arbeitsmarkt vollziehenden Prozesse erklärt werden können, das heisst, die erststelligen Ursachen der Mobilität, gefasst. Aus unseren Analysen ergab sich das Bild einer gewissen Eigengesetzlichkeit dieser Vorgänge. Von der üblichen Behandlung der "Ursachen der Fluktuation", die diese zumeist im betrieblichen Rahmen betrachtet und die überwiegend von der Vorstellung der Manipulierbarkeit der Fluktuation durch das Management ausgeht, unterscheidet sich dieses Bild beträchtlich. Angesichts der Einseitigkeit der bisherigen Auseinandersetzung mit den Ursachen der zwischenbetrieblichen Mobilität erschien uns das Risiko einer gewissen entgegengesetzten Einseitigkeit bei unseren Darstellungen gerechtfertigt: Wir haben bislang die Rolle der betriebspezifischen Momente für die Fluktuation weitgehend vernachlässigt. Im folgenden soll dieser Aspekt noch kurz behandelt werden.

Wir beabsichtigen damit nicht eine völlige Aufzählung aller jener innerbetrieblichen Momente, die sich auf die Fluktuation auswirken können. Vor allem werden wir hier nicht auf die Bedeutung einzelner Arbeitsbedingungen für die Fluktuation eingehen, die wir ja schon in anderem Zusammenhang behandelt haben. Die Beschränkung auf den betrieblichen Rahmen würde sich hier auch unbefriedigend erweisen. Die Arbeitsbedingungen erhalten ja ihre Bedeutung für die Mobilität erst durch den Bezug auf die allgemeinen gesamtgesellschaftlichen und lokalen Verhältnisse. Es gibt ja kein hohes Lohnniveau an sich, kein gutes Betriebsklima an sich. Erst im Vergleich mit den anderswo gegebenen Bedingungen ist eine solche Wertung möglich.

Wir wollen uns hier auf eine kurze Analyse jener für die Fluktuation relevanten Momente beschränken, die vor allem durch betriebliche Gegebenheiten bestimmt werden.

Zweifellos besitzen die betrieblichen Mobilitätsprozesse ihrerseits eine gewisse Eigenständigkeit. Eigenständigkeit insofern, als sie nicht vollgültig aus überbetrieblichen Zusammenhängen erklärt werden können, also etwa der allgemeinen Arbeitsmarktlage oder anderen Momenten, die grösseren Betriebsgruppen, wie den Betrieben einer Branche oder einer Grösse, gemeinsam sind. Wir finden in Betrieben ähnlichen Charakters (etwa gleicher Branche und gleicher Grösse in benachbarten Standorten) ausserordentlich differierende Fluktuationsquoten. So zeigt eine Aufstellung der Personalbewegung in 27 Unternehmen, die <sup>95)</sup> allerdings nur eine sehr grobe Aufgliederung erlaubt, für die Betriebe der angeführten Wirtschaftszweige beträchtliche Unterschiede in den Fluktuationsquoten. In den erfassten Betrieben der Grund- und Produktionsgüterindustrie betrugen 1960 die höchste bzw. niedrigste Abgangsquote 15,7 bzw. 69,5 Prozent, in der Investitionsgüterindustrie 16,9 bzw. 51,6 Prozent, in der Verbrauchsgüterindustrie 14,9 bzw. 32,5 Prozent und in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 14,5 bzw. 52,0 Prozent. Die Abkehrquoten von sieben Schachtanlagen des Ruhrgebietes, die in eine soziologische Untersuchung <sup>96)</sup> einbezogen werden, schwanken 1954 zwischen 14,7 und 45,6 Prozent.

Worauf sind diese ausserordentlich grossen Unterschiede zurückzuführen?

Je nach der Altersgliederung der Belegschaft eines Betriebes kann die Invalidisierungsrate und der sich daraus ergebende Ersatzbedarf recht verschieden sein. (Bei einer ganz gleichmässigen Besetzung aller Jahrgänge und einem durchschnittlichen Ausscheiden im Alter von 60 Jahren ergäbe sich ein jährlicher Ersatzbedarf von etwa 2,5 Prozent des Belegschaftsstandes.)

Von technischen Neuerungen kann ein Impuls auf die Fluktuation eines Betriebes ausgehen, wie überhaupt von dem gesamten Prozess der Rationalisierung. Dabei ist nicht allein an mögliche Personaleinsparungen gedacht, die zu Entlassungen führen können. Auch die durch technische Fortschritte bedingten Veränderungen von Arbeitsanforderungen können zusätzlich zu einem Austausch von Arbeitskräften zwingen. Bestimmte Ar-

95) Der Neue Betrieb: Ursachen und Auswirkungen des Betriebswechsels, Düsseldorf 1962 (S. 125).

96) Institut für Sozialforschung: "Die subjektiven und objektiven Abkehrgründe bei sieben Zechen des westdeutschen Steinkohlenbergbaues in ihrer Auswirkung auf die Sicherung des Belegschaftsstandes unter Tage", Frankfurt/M 1955.

beitskräfte können unter den neuen Bedingungen nicht mehr beschäftigt werden, weil ihnen die erforderlichen Qualifikationen fehlen, andere müssen neu eingestellt werden.

Der Umfang der durch diese Momente bedingten Mobilität kann je nach den gegebenen Verhältnissen schwanken; allerdings ist kaum vorstellbar, dass sich Unterschiede wie die eben dargestellten allein durch sie erklären. Es müssen hier noch andere betriebliche Gegebenheiten eine Rolle spielen.

Betrachten wir das zur Verfügung stehende betriebliche Datenmaterial<sup>97)</sup>, das die Personalbewegungen aufgliedert, so zeigt sich durchgängig eine ausgeprägte Abhängigkeit der Abgangshäufigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Während im ersten Jahr der Einstellung bis zu vier Fünftel der Arbeiter ausscheiden, sinken die Abgangsquoten mit längerer Betriebszugehörigkeit stark ab. Nach fünf Jahren lagen sie in der Regel unter zehn Prozent, oft auch unter fünf Prozent. Dies führt dazu, dass in allen untersuchten Betrieben ein beträchtlicher Teil der Abgänge aus erst kürzlich eingestellten Arbeitern besteht. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich zwangsläufig, dass Betriebe mit hohen Einstellquoten in der Regel auch höhere Abgangsquoten aufweisen als Betriebe mit niedrigeren Einstellquoten bzw., dass eine Steigerung der Einstellquote auch zu einer Zunahme der Abwanderung führt.

Dies legt weiterhin nahe, dass Betriebe mit hoher Einstellquote grundsätzlich in besonderem Masse mit disunktionaler Mobilität zu kämpfen haben, was sich schon daraus ergibt, dass die Einstellungssituation an sich eine Reihe von Potentialitä-

97) Leider sind wir hier bei den Angaben über die betriebliche Fluktuation auf Material aus einzelnen Betrieben angewiesen, die mehr oder weniger zufällig ausgesucht wurden. Es gibt keine Stelle, die zentral solche betriebspezifischen Daten sammelt. Hier besteht ein wichtiger Ansatzpunkt für weitere statistische Analysen. Nur an Hand betriebspezifischer Daten kann das Gewicht betrieblicher Momente abgeschätzt werden. Eine solche Analyse müsste von den Fluktuationsdaten von Betrieben in ähnlicher "Situation" (Arbeitsprogramm, Standort, Löhne etc.) ausgehen. Dabei genügt nicht allein der Vergleich etwa der Abgangsquote; es wären auch die Einstellquoten, die Haltequoten, das Verhältnis von bereinigter und unbereinigter Fluktuation zu analysieren und mit anderen Daten - Lohnhöhe, Geschlecht, Altersaufbau, Qualifizierung der Belegschaft etc. - in Beziehung zu setzen. Eine besondere Schwierigkeit, die auch die Verwendung der jetzt zur Verfügung stehenden Daten problematisch macht, liegt daran, dass die Berechnungsgrundlagen von Betrieb zu Betrieb andere sind: mit oder ohne Lehrlinge, Ausländer, Praktikanten, Ferienarbeiter etc. Je nachdem, welche dieser Gruppen einbezogen wurde, können sich sehr verschiedene Werte ergeben. Die folgenden Analysen stützen sich auf umfangreiche sozialstatistische Erhebungen, die in mehreren Betrieben des Ruhrgebietes vom Verfasser in den letzten Jahren durchgeführt wurden.

ten birgt, die disfunktionale Mobilität erzeugen können. In den ersten Wochen an einem neuen Arbeitsplatz ergeben sich für jeden Arbeitnehmer besondere Schwierigkeiten. Er steht an einer Arbeit, die ihm oft kaum vertraut ist, an einer Maschine, die er nicht kennt. Er hat mit Kollegen und Vorgesetzten zu tun, die ihm fremd sind; er muss sich in einem Betrieb zurechtfinden, dessen Arbeitsweise, dessen offizielle und inoffizielle Regelungen ihm unbekannt sind. All dies führt zu besonderen Belastungen. Nur zu leicht wird von den Arbeitern übersehen, dass diese Belastungen ja nicht dauernd sind, sondern aus der besonderen Situation des Anfangens entspringen. Die Verhältnisse am Arbeitsplatz und im Betrieb werden nach den bisherigen Erfahrungen und Eindrücken beurteilt, und dieses Urteil fällt unter Umständen ungünstiger aus als es ein paar Wochen später der Fall wäre, nachdem man die spezifischen Anfangsschwierigkeiten überwunden hat.

Die Reaktion ist oft die Kündigung, eine Kündigung, die an sich nicht notwendig gewesen wäre. Hinzu kommt, dass die "Mobilitätsschwelle" in der Anfangszeit noch besonders niedrig ist. Man hat noch wenig Bindungen an die neue Arbeitsumgebung. Gerade Arbeitskräfte, die an sich einen Dauerarbeitsplatz suchen, kündigen in der Anfangssituation rasch, haben sie einmal den Eindruck gewonnen, dass es nicht das "richtige" ist. Man will keine Zeit verlieren.

Es stellt sich nun aber die Frage, ob sich nicht hinter diesem allgemeinen Zusammenhang noch andere Fakten verbergen, die jeweils auf spezifische betriebliche Momente zurückzuführen sind. Diese müssten sich dann in unterschiedlichen "Haltequoten" ausdrücken, d.h. in einem unterschiedlichen Prozentsatz von Neueingestellten, die für längere Zeit beim Werk verbleiben. Tatsächlich weisen die Betriebe, von denen uns Daten zur Verfügung stehen, recht unterschiedliche "Haltequoten" auf. (Leider besitzen wir hierzu nur Daten aus fünf Werken: einem Hüttenwerk, Werk I, und vier metallverarbeitenden Werken. Der Standort aller dieser Werke liegt im Ruhrgebiet.) Siehe Tabelle 21.

Zwischen der Höhe der Einstellquote und der Haltequote zeigt sich kein linearer Zusammenhang; mit Ausnahme des Werkes I weisen Werke mit niedrigerer Einstellquote nicht auch höhere Haltequoten auf.

Tabelle 21:

Werk	Haltequote 98)	Einstellquote 99)	Abgangsquote (bereinigte Fluktuation)
I	76	10	10
II	48	45	34
III	39	36	25
IV	28	40	28
V	28	32	23

Wir können drei Grundsituationen unterscheiden:

1. niedrige Einstellquote - hohe Haltequote
2. hohe Einstellquote - hohe Haltequote
3. hohe Einstellquote - niedrige Haltequote.

Situation 1 ist bezeichnend für Werk I. Eine sehr hohe Haltequote, ein relativ konstanter Belegschaftsstand, macht nur wenig Neueinstellungen notwendig. Entsprechend niedrig liegt auch die Abgangsquote. Für Situation 2 ist Werk II charakteristisch. Das Werk befindet sich in einer Phase der Expansion, entsprechend erfolgen umfangreiche Neueinstellungen; da die Haltequote verhältnismässig hoch ist, führen diese zu einer Erhöhung des Belegschaftsstandes. Die Abgangsquote ist zwar hoch, aber allein eine Funktion der "expansiven" Neueinstellungen. Es steht zu erwarten, dass in dem Augenblick, wo die Belegschaft nicht weiter vergrössert werden soll, auch die "Abgangsquote" sinken wird. Für Situation 3 schliesslich sind die Werke IV und V bezeichnend. Wegen der niedrigen Haltequote sind dauernd umfangreiche Neueinstellungen notwendig, nur um überhaupt den Belegschaftsstand zu halten, um die "normalen" Abgänge zu ersetzen. Es entsteht ein Zugang-Abgang-Kreislauf.

Die Situation in Werk II unterscheidet sich also grundsätzlich von der in Werk IV und V. In Werk II erfolgen die Einstellungen aufgrund einer aktiven, expansiven Belegschaftspolitik, in Werk IV und V, um die ständige Abwanderung von Arbeitskräften auszugleichen. An diesem Zusammenhang wird schon deutlich, dass den Abgangsquoten der verschiedenen Werke ganz

98) "Haltequoten" hier verstanden als der Prozentsatz der Neueinstellungen eines Jahres, die mindestens 1 Jahr beim Werk geblieben waren.

99) Relation der Zahl der Einstellungen eines Jahres zum durchschnittlichen Belegschaftsstand.

unterschiedliche Bedeutung zukommt. Die hohe Abgangsquote des Werkes II (34 Prozent) erscheint weniger bedenklich als die niedrigeren Abgangsquoten der Werke IV und V (28 und 23 Prozent).

Sie ist der Preis, der für die Expansion der Belegschaft gezahlt werden muss, es kann angenommen werden, dass mit einer Reduzierung der Einstellung auch die Zahl der Abgänge entsprechend sinkt. In anderen Werken ist es ein dauerndes Phänomen, Resultat des Zugang-Abgang-Kreislaufes.

Bei welcher "Haltequote" sich ein solcher Zugang-Abgang-Kreislauf einspielt, ist sehr wesentlich eine Frage, wie stark die Abwanderung von Stammarbeitern ist. Je höher die Abgangstendenz in der Stammsbelegschaft, um so höher muss die Haltequote der Neueinstellungen sein, um einen Zugang-Abgang-Kreislauf zu verhindern. Bei einer "normalen" Abwanderung aus dem Kreis der Stammarbeiter dürfte unserer Schätzung nach der kritische Wert, unter dem sich ein Zugang-Abgang-Kreislauf einspielt, bei einer Haltequote von etwa 30 Prozent liegen.

Ist auch beim Vergleich der verschiedenen Werke kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Einstellquote und Haltequote herauszustellen, so ergibt sich doch eine gewisse Beziehung, wenn man die Zahlen eines Werkes über einen längeren Zeitraum verfolgt. So hatte Werk II in früheren Jahren (1950 - 1953) eine sehr hohe Haltequote (über 70 Prozent). Dann erfolgten grössere Einstellungsaktionen, um die Belegschaft zu vergrößern, und schlagartig fiel die Haltequote auf 36 Prozent. In den folgenden Jahren, da die Neueinstellungen wieder reduziert wurden, stieg die Haltequote wieder etwas, aber nur unwesentlich an, um 1960, als wieder umfangreiche Neueinstellungen erfolgten, erneut etwas abzusinken. Noch deutlicher wird der Zusammenhang von Einstellungs- und Haltequote in Werk I. Hier zerfiel der in der statistischen Analyse erfasste Zeitraum (1. 7. 58 - 30. 6. 59) in zwei Perioden. In der ersten Periode erfolgten nur einzelne Einstellungen (durchschnittlich 29 im Monat), in der darauffolgenden zweiten Periode aber sehr umfangreiche Masseneinstellungen (durchschnittlich 233 im Monat). Von den Arbeitern, die in den Monaten mit wenig Einstellungen ins Werk gekommen waren, waren bis zum 1. Juni 1960 etwa 18 Prozent ausgeschieden, von den in den darauffolgenden Monaten im Rahmen der "Masseneinstellungen" eingestellten Arbeitern waren es 24 Prozent. Zieht man dazu in Betracht, dass erstere ja früher ins Werk gekommen sind, so erhöht sich die Differenz in der Abwanderungsneigung der beiden Gruppen noch um einiges.



Zunächst liegt die Annahme nahe, dass die grössere Abgangsnéigung der zweiten Gruppe darauf zurückzuführen ist, dass sie stärker an schlechte und niedrig bezahlte Arbeitsplätze verwiesen wurden. Dies ist nicht der Fall. Zwar bestanden in dieser Hinsicht gewisse Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, aber auch wenn man diese ausklammert, verbleibt eine unterschiedliche Neigung zur Abwanderung. In der Verteilung der Lohngruppen zeigten sich zwischen den beiden Gruppen keine signifikanten Unterschiede. Dagegen wichen in anderen Beziehungen die beiden Gruppen voneinander ab. So war der Anteil der Jüngerén in der Gruppe der "Einzeleinstellungen" grösser als in der "Masseneinstellung" (71 Prozent unter 25-jährige vs. 51 Prozent). Aber in Anbetracht der Tatsache, dass sonst die Haltequoten der Jüngerén im allgemeinen niedriger liegen, erscheint nun die geringere Abwanderung in der ersten Gruppe um so bemerkenswerter. Gewisse Unterschiede zeigten sich diesbezüglich bei der Ausbildung und der Wohnung der beiden Gruppen. Die Angehörigen der ersten Gruppe wiesen durchschnittlich eine etwas ausgeprägtere Berufsausbildung auf; der Anteil der in grösserer Entfernung vom Werk wohnenden war angesichts der unterschiedlichen Alterszusammensetzung nicht möglich.

Die grössere Neigung der bei der Masseneinstellung ins Werk gekommenen Arbeiter, dieses nach kurzer Zeit wieder zu verlassen, kann also nicht allein aus einer unterschiedlichen, sich auch in einem Lohngefälle auswirkenden Arbeitsplatzzuweisung erklärt werden. Vielmehr müssen wir annehmen, dass hier auch Unterschiede in der Zusammensetzung der eingestellten Arbeiter bestehen. Diese können einerseits durch Modifikation in dem "Angebot" sich bewerbender Arbeitskräfte bewirkt werden. Masseneinstellungen in einem Grossbetrieb bewirken einen zusätzlichen Sog, durch den auch Arbeitskräfte angezogen werden, die "normalerweise" nicht in den Einzugsbereich des Werkes gefallen wären. Andererseits wird bei Masseneinstellungen die Auswahl durch das Werk laxer gehandhabt. Schliesslich muss ein weiteres Moment mit in Betracht gezogen werden. Bei Einzeleinstellungen kann erwartet werden, dass bei der Einsetzung und Einführung am Arbeitsplatz mit mehr Sorgfalt vorgegangen wird als bei Masseneinstellungen, wo sowohl das einstellende Büro wie die Betriebsabteilungen durch den Einstrom neuer Arbeitskräfte überlastet werden. Unter Umständen kann sich auch, bei sehr umfangreichen Neueinstellungen, das soziale Klima einer Abteilung verändern, was wiederum dauernde Rückwirkungen auf die Fluktuation haben kann.



Die Analyse der Fluktuationsdaten mehrerer Werke zeigte, dass die nach grösseren Neueinstellungen gestiegene Fluktuation über Jahre hinweg nur wenig absank, auch nachdem auf eine weitere Expansion der Belegschaft verzichtet wurde. Dies heisst nicht notwendigerweise, dass bei Masseneinstellungen "schlechtere" Arbeiter ins Werk kommen, wie das zum Beispiel in der vom Institut für Sozialforschung im Steinkohlenbergbau durchgeführten Untersuchung<sup>100)</sup> über die Ursachen der Fluktuation angenommen wird. In die Untersuchung waren sieben Zechen, teils mit niedrigen, teils mit hohen Fluktuationsraten, einbezogen worden. Es liegt auf der Hand, dass die Fluktuationsunterschiede zwischen den Zechen mit den spezifischen Bedingungen im Wirkungsbereich und der Umgebung der Einzelzeche zusammenhängen. Indessen genügt es nicht, diese zu bezeichnen, um die Fluktuationsunterschiede zu erklären. Denn die Fluktuationshöhe – das ist einer der wichtigsten Befunde der Untersuchung – kann ohne Berücksichtigung der Mobilität der Neueingestellten nicht verstanden werden. Zechen, die infolge einer Erweiterung des Untertagebetriebes oder infolge grosser, durch Abkehr entstandener Lücken starken Bedarf an Untertagearbeitern haben, weisen allein schon deshalb grössere Abkehrzahlen auf, weil sie andere Massstäbe bei der Auswahl von Neueinstellungen anlegen müssen. Je weniger Untertagearbeiter eingestellt werden, desto grösser ist die Möglichkeit, solche anlegen zu können, die längere Zeit auf der Zeche bleiben. Je grösser der Bedarf dagegen ist, desto häufiger müssen Untertagearbeiter mit hoher Berufsmobilität angelegt werden, die bald wieder abkehren. Diese Arbeiter tendieren aus Gründen ihrer Berufsentwicklung und ihrer geringen Neigung, Bindungen an eine bestimmte Arbeitsstelle einzugehen, von vornherein dazu, die Zeche nach kürzester Zeit wieder zu verlassen. Es entsteht so der Zugang-Abgang-Kreislauf.<sup>101)</sup> Die Befunde des Instituts werden durch die uns zur Verfügung stehenden Daten nicht bestätigt. Eine Analyse des Mobilitätsverhaltens der Neueinstellungen mehrerer Betriebe zeigt, dass von der Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels in der Vergangenheit nicht ohne weiteres Schlüsse auf das zukünftige Verhalten möglich sind. Gruppen mit hoher Mobilität in der Vergangenheit weisen in der Regel gleiche oder nur unwesentlich niedrigere "Haltequoten" auf als solche mit geringerer Mobilität. Aus diesem Befund ergibt sich, dass unterschiedliche Haltequoten und damit unterschiedliche Fluktuationsquoten verschiedener Betriebe nicht ohne weiteres darauf zurückgeführt werden können,

100) Institut für Sozialforschung: "Die subjektiven und objektiven Abkehrgründe...", Frankfurt/M., 1955.

101) Institut für Sozialforschung, a. a. O., S. 229 ff.

dass die einen gezwungen sind, grundsätzlich mobilere Arbeiter einzustellen. Die Bereitschaft eines Arbeitnehmers zum Wechseln ist ja keine konstante "biologische" Kategorie sondern, wie wir gezeigt haben, Resultat einer Vielzahl von Einflüssen. Mit der Übernahme eines neuen Arbeitsplatzes verändert sich auch das Feld dieser Einflüsse und damit die Wechselbereitschaft. Die spezifische Mobilitätssituation eines Werkes, soweit diese durch die Neubelegschaft bestimmt wird, ergibt sich daraus, dass es bestimmte Gruppen von Arbeitern anzieht, die sich in einer ähnlichen Mobilitätssituation befinden, und dass diese durch den Eintritt ins Werk in einer bestimmten Weise modifiziert wird.

Es geht somit nicht allein darum, dass "tüchtige" Arbeitskräfte ins Werk kommen, sondern auch solche, bei denen eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie längere Zeit im Werk bleiben. Wir haben schon gezeigt, dass das bisherige Mobilitätsverhalten dabei kein ausreichendes Beurteilungskriterium darstellt. Die Haltequoten von Arbeitern mit niedriger Mobilitätshäufigkeit unterscheiden sich in den meisten untersuchten Werken nicht von der mit höherer Mobilitätshäufigkeit. Eine Ausnahme mag eine kleine Gruppe von Arbeitern bilden, die extrem häufig gewechselt haben.

Wie die Mobilität eine Funktion der jeweiligen Berufs- und Lebenssituation ist, zeigt eine Untersuchung in einem grösseren metallverarbeitenden Betrieb.<sup>102)</sup> In diesem Betrieb wiesen Handwerker, die vor dem Eintritt in das Werk noch kaum in Industriebetrieben gearbeitet hatten, zwar in der Vergangenheit eine höhere Mobilität auf, zeigten sich aber andererseits dem Werk stärker verhaftet als die eigentlichen Industriearbeiter. Der Autor erklärt diesen Zusammenhang aus dem spezifischen Charakter des Werkes: "Das Werk als ein Grossbetrieb der eisenverarbeitenden Industrie scheint das zu verkörpern, was die "Industriefremden" anzieht und teilweise auch zu halten vermag, was aber die "Industriearbeiter" enttäuscht und gehen lässt: X ist zwar ein grosses Werk, aber nicht nach den Gesichtspunkten modernster industrieller Fertigung aufgebaut und eingerichtet. Seine Löhne und Sozialleistungen, die geregelte Arbeitszeit und ähnliches entsprechen etwa dem, was der "Industriefremde" vom Grossbetrieb erwartet, was der "Industriearbeiter" jedoch als selbstverständliche Voraussetzung hinnimmt; die Arbeit aber und die Arbeitsbedingungen weichen ganz erheblich von dem ab, was man von einem modernen Werk erwartet: die "Industriearbeiter", die vorwiegend in anderen

102) Paul Kellermann: "Zum Verhältnis von Berufsausbildung und Fluktuation im Industriebetrieb", Diplomarbeit, Frankfurt/M., 1962.

Grossbetrieben ihre Erfahrungen gemacht haben oder durch ihre Ausbildung von den modernen Produktionsmethoden unterrichtet sind, sind von den technischen Einrichtungen, die teilweise aus der Gründungszeit des Werkes X vor dem ersten Weltkrieg stammen, enttäuscht und kritisieren die von den der alten Produktionsweise bestimmten Arbeitsbedingungen; die "Industriefremden" dagegen fühlen sich in gewisser Weise gerade darin beruhigt, dass das Werk X noch einen älteren Typ der Fabrik repräsentiert."

Dies bedeutet, die Mobilitätssituation eines Werkes wird weitgehend davon bestimmt, wieweit die aus der spezifischen Lebenssituation entspringenden Erwartungen der Arbeiter mit den tatsächlichen Arbeitsbedingungen in Einklang stehen.

Die relative Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes wird ja nicht durch eine - für alle gleiche - Hierarchie besserer oder schlechterer Arbeitsbedingungen konstituiert. Die Definition hat anders herum zu erfolgen. Die relative Anziehungskraft eines Arbeitsplatzes wird bestimmt durch die Zahl der Arbeitnehmer, auf die seine Arbeitsbedingungen eine maximale Anziehungskraft ausüben. Bestimmte Arbeitsbedingungen üben ja auf verschiedene Personengruppen eine unterschiedliche Anziehungskraft aus.

Aus der Perspektive des Werkes bedeutet dies, dass auch Betriebe mit verhältnismässig ungünstigen Arbeitsbedingungen nicht grundsätzlich der Konkurrenz "starker" Betriebe hoffnungslos ausgeliefert sein müssen, sondern spezifische Rekrutierungschancen haben können (gesetzt den Fall, dass sie nicht auf einen Personenkreis angewiesen sind, an dem spezifisch auch ein stärkerer Betrieb interessiert ist). Natürlich darf die Bedeutung dieser relativen - das heisst, personengebundenen - Anziehungskraft nicht überschätzt werden. Es gibt sowohl grosse Gruppen von Arbeitnehmern, deren Erwartungen relativ undifferenziert sind, wie auch von Arbeitsplätzen, deren Anziehungskraft relativ unspezifisch ist.

Für den Betrieb bedeutet dies weiterhin, dass seine Mobilitätssituation nicht allein durch seine Anziehungskraft, die von den gebotenen Arbeitsbedingungen, von dem Angebot und der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt abhängt, bestimmt wird, sondern auch von einer Reihe von Bedingungen, die Einfluss darauf haben, dass die Rekrutierung in der richtigen Richtung, d.h. aus dem Personenkreis erfolgt, bei dem eine grösstmögliche Übereinstimmung der Arbeitserwartungen mit den ange-

botenen Arbeitsbedingungen erwartet werden kann. Entscheidend für die "richtige" Besetzung eines Arbeitsplatzes - vom Betrieb her gesehen: Selektion der Arbeitskräfte; von der Person her gesehen: die Wahl des Betriebes - ist, ob sie unter realitätsgerechten Voraussetzungen geschieht. Dies heisst aber, dass nicht nur die Erwartungen realitätsgerecht sind, sondern auch die Informationen, aufgrund derer die Besetzung erfolgt.

Nun sind diese Orientierungsschwierigkeiten nicht überall gleich, sondern unter bestimmten Bedingungen grösser. Wir stellten fest, dass dies um so mehr der Fall ist, je stärker mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes auch Veränderungen der bisherigen beruflichen Situation einhergehen. Von diesen durch solche Orientierungsschwierigkeiten bedingten Störungsmöglichkeiten werden zwangsläufig besonders "schwache" Betriebe betroffen, die ihren Arbeitskräftebedarf aus "fremden", d.h. aus örtlich und beruflich ferne liegenden Bereichen decken müssen.

Einerseits erleichterten diese Orientierungsschwierigkeiten den "schwachen" Werken mit einer relativ geringen Anziehungskraft bislang die Rekrutierung von Arbeitskräften, die bei einem transparenten Arbeitsmarkt sich kaum für dieses Werk entschieden hätten. Andererseits führen sie zu ständigem Zugangs-Abgangs-Kreislauf, da ein Grossteil dieser Arbeitskräfte über kurz oder lang dann doch in Betriebe mit stärkerer Anziehungskraft weiterleitet.

Dieser Prozess mag für den einzelnen Betrieb auch höchst unwirtschaftlich und unangenehm sein; für die Gesamtwirtschaft dürften diese Betriebe daher eine gewisse Funktion erfüllen: Die Gewöhnung industriefremder Arbeitskräfte an die Bedingungen industrieller - und meist auch grossbetrieblicher - Fertigung. Sind auch Werke in einer "schwachen" Position auf dem Arbeitsmarkt besonders von der Gefahr des Zugangs-Abgangs-Kreislaufes bedroht, da sie ihren Arbeitskräftebedarf unter Bedingungen rekrutieren, die nicht eine dauerhafte Bindung versprechen, so gibt es darüber hinaus noch Zusammenhänge, die darauf hinwirken können, dass sich die Fluktuation sozusagen verselbstständigt.

Besteht in einem Werk eine hohe Fluktuation, so kann sie sich auf die Urteilsbildung der Arbeiter auswirken. Die hohen Abgangszahlen bekräftigen die so ungünstige Einschätzung der Verhältnisse im Werk. "Es muss schon einen Grund haben, dass so viele weggehen", meint man. "Sie tun zu wenig für ihre Leute. Es ist ihnen wahrscheinlich egal, ob viele abhauen. Klar,

dass so viele abhauen, wenn man sich da nicht darum kümmert. " Die Gefahr eines Circulus vitiosus zeichnet sich ab: denn eben jene durch die hohe Fluktuation bekräftigte ungünstige Meinung trägt ihrerseits zur Fluktuation bei. Auch Arbeiter, die ihre persönliche Situation im Betrieb nicht schlecht einschätzen, stimmen in das ungünstige Allgemeinurteil über das Werk ein. Leicht stellt sich dadurch das Gefühl ein, seine Chancen hier nicht voll gewahrt zu haben und damit der Gedanke, es anderswo zu versuchen.

Dieser Verselbständigungsprozess erklärt, warum auch nach dem Aufhören grosser Neueinstellungen die Fluktuation nur langsam zurückgeht, vor allem die Haltequote weiterhin niedrig bleibt.

#### b) Die "Möglichkeiten zur Bekämpfung der Fluktuation"

Aus der jeweiligen betrieblichen Situation können sich also eigenständige Impulse für die Mobilität der Arbeitskräfte ergeben. Die Frage, welche Möglichkeiten das betriebliche Management zur "Bekämpfung der Fluktuation" hat, die, wie wir eingangs zeigte, die Diskussion zum Thema Arbeitsplatzwechsel weitgehend bestimmte, hat bei diesen Impulsen anzusetzen.

Zweifellos sind die zahlreichen Hinweise richtig, dass Bemühungen um ein gutes "Betriebsklima" oder ein hohes Lohnniveau dazu beitragen können, die Fluktuation zu dämpfen. Aber diese Momente, deren Bedeutung so sehr betont wird, gehören teils zu den selbstverständlichen Aufgaben jeder kompetenten Betriebsführung, teils ist ihre Manipulierbarkeit recht begrenzt (vergleiche Abschnitt III, Kap. 2). Fruchtbare scheint es, dort anzusetzen, wo sich Selektionsprozesse vollziehen, sei es von seiten des Management durch die Einstellung oder Umsetzung beziehungsweise Beförderung von Arbeitskräften. Solche Selektionsprozesse sind ja immer mit einem gewissen Mass an Fehlleitungen verbunden. Solche Fehlleitungen auf ein möglichst geringes Mass zu reduzieren, dies erscheint als der eigentliche zentrale Ansatzpunkt für eine "Bekämpfung der Fluktuation". Während der Beeinflussung der anderen betrieblichen wie überbetrieblichen Impulse der Mobilität meist schon allein aus wirtschaftlichen Gründen enge Grenzen gesteckt sind, sind hier wirkliche Einflussmöglichkeiten gegeben.

Für den Betrieb heisst Reduzierung der Fehlleitungen einmal eine Einstellungspolitik, die optimal auf die Gegebenheiten des

Arbeitsmarktes abgestimmt ist; die sorgfältige Einführung, durch die "unnötige" Abgänge neuer eingestelltter Arbeitskräfte vermieden werden; und schliesslich eine überlegte Umsetzungs- und Beförderungspraktik, die das in der Belegschaft vorhandene Qualifikationspotential den betrieblichen Bedingungen entsprechend nutzt.

Eine solche gezielte Selektionspolitik des betrieblichen Management setzt einen Überblick nicht nur über die betrieblichen, sondern auch die ausserbetrieblichen Gegebenheiten voraus. So ist eine Einstellungspolitik, die alle Möglichkeiten einer sehr guten Kenntnis aller für diese relevanten Verhältnisse denkbar. Dies verweist wieder auf die Intransparenz des Arbeitsmarktes, die wir ja schon als wichtiges Moment für disfunktionales Mobilitätsverhalten der Arbeitskräfte kennenlernten. Auch für die Angehörigen des Management stellt die Intransparenz des Arbeitsmarktes ein Problem dar. Aber nicht nur die Unübersichtlichkeit des Arbeitsmarktes, auch der mangelnde Überblick über betriebliche Gegebenheiten stellt eine wenn auch nicht notwendige, so doch faktische Beeinträchtigung der Angemessenheit betrieblicher Mobilitätsmassnahmen dar. Wir erinnern nur an den eingangs erwähnten Zustand der betrieblichen Fluktuationsstatistiken.

## Schlussfolgerungen:

### Mobilität und mobilitätspolitische Probleme in den 60er und frühen 70er Jahren

---

Die Argumentation dieses Berichtes, die Systematik, auf die er sich stützt, und die Annahmen, von denen er ausgeht oder mit denen er zwangsläufig die Materiallücken zu überbrücken sucht, legitimieren sich nicht zuletzt durch die Möglichkeit, die sie bieten, den beschriebenen Zustand als Basis einer Prognose zu benutzen.

Deshalb sei nunmehr im Zuge der Zusammenfassung unserer wichtigsten Überlegungen zugleich die Frage gestellt, wie sich die erfassten Phänomene im Prognosezeitraum vermutlich entwickeln werden.

In Teil II hatte sich gezeigt, dass sich zwischen 1950 und 1961 einstarker Wandel der Arbeitskräftestruktur vollzog, der aufs engste mit der Expansion der westdeutschen Wirtschaft verbunden war und sich ganz überwiegend durch das Zusammenwirken von differenzierter Produktivitäts- und Nachfrageentwicklung in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft erklären lässt. Dieser Wandel ist insbesondere dadurch charakterisiert, dass eine Reihe wichtiger Wirtschaftsbranchen ihren Anteil am gesamten Beschäftigtenbestand der Bundesrepublik stark, und zwar von knapp 50% auf rund 33% verringerten, während andererseits die Branchen mit dynamischer Beschäftigungsentwicklung ihren Anteil entsprechend von gut der Hälfte auf etwa zwei Drittel erhöhten. <sup>103)</sup>

Die Veränderungen in der Verteilung der Arbeitskräfte auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche hatten nur zum Teil einen entsprechenden Umsetzungsbedarf zur Folge, da sich der Zuwachs der Erwerbsbevölkerung (durch Resorption der strukturellen, ihrerseits wieder als Spätfolge der Bevölkerungsumschichtungen nach dem Kriege zu betrachtenden Arbeitslosigkeit, durch erhöhte Berufstätigkeit der Frauen und durch Zuwanderungen über die Grenzen des Bundesgebietes) vielfach auf die wachsenden Wirtschaftsbereiche konzentrierte, deren Anteil hierdurch wuchs, ohne dass die absolute Zahl der Beschäftigten in den restlichen Bereichen der Wirtschaft reduziert werden musste. Trotz des starken Wandels der Arbeitskräftestruktur

<sup>103)</sup> Hierbei ist die Entwicklung der Beschäftigung in den deutschen und ausländischen Verteidigungsdienststellen nicht berücksichtigt, die ja nicht durch langfristige wirksame wirtschaftliche Tendenzen, sondern durch politische Konstellationen und Massnahmen bestimmt war.



wurden damit von Umsetzungen insgesamt (d.h. sowohl zwischen den Branchen wie auch zwischen einzelnen Regionen, Betriebsgrössenklassen und Betrieben innerhalb der Branchen) nur etwa 2,2 bis 2,6 Millionen Männerarbeitsplätze und 1,9 Millionen Frauenarbeitsplätze erfasst. <sup>104)</sup>

Auch dieser Umsetzungsbedarf musste nur zum Teil durch Anpassungswanderungen erfüllt werden, d.h. durch funktionale Mobilitätsvorgänge, die unmittelbar zur Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen beitragen. Daneben kamen und kommen Umsetzungen dadurch zustande, dass beim Austausch zwischen der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Bevölkerung die Neu- oder Wiedereintritte ins Berufsleben nicht immer auf die soeben freigewordenen Arbeitsplätze, sondern in Wirtschaftsbereiche mit wachsender Beschäftigung gelangten. Mit ungefähr 1% aller Erwerbstätigen pro Jahr war infolgedessen die funktionale Mobilität in der Bundesrepublik in der Periode zwischen 1950 und 1961 verhältnismässig gering.

Die Mobilitätsimpulse, die zur Auslösung der Anpassungswanderungen sowie zur Steuerung der Neueintritte ins Berufsleben notwendig waren, hatten jedoch aufgrund starker Störungen in den Mobilitätsmechanismen erhebliche sekundäre disfunktionale Mobilitätsvorgänge zur Folge, zu denen noch primäre disfunktionale Mobilität mit ihren Sekundärfolgen in recht beträchtlichem Umfang trat.

Um die voraussichtliche Entwicklung der Mobilität im Extrapolationszeitraum 1961 bis 1972 beurteilen zu können, müssen wir von der Annahme ausgehen, dass die sonstigen Bedingungen kontinuierlichen Wirtschaftswachstums gesichert sind und dass die jährliche Steigerung der volkswirtschaftlichen Produktivität nicht wesentlich unter den Werten bleiben wird, welche die vorausgehende Periode charakterisierten.

Unter dieser Annahme wird also ein ähnlich grosser Wandel der Arbeitskräftestruktur sich zu vollziehen haben. Wie zwischen 1950 und 1961 wird auch zwischen 1961 und 1972 der dynamische Teil der Volkswirtschaft seinen Anteil am gesamten Arbeitskräftebestand von rund der Hälfte auf etwa zwei Drittel erhöhen, der Rest seinen Anteil auf etwa ein Drittel vermin-

104) Diese Zahlen beruhen zum Teil auf Schätzungen, bei denen wir mit Minimal- und Maximalwerten operierten, so dass der angegebene Spielraum gleichzeitig auch Rückschlüsse auf die zu berücksichtigende Fehlermöglichkeit zulässt.



dern. Selbstverständlich wird es sich bei den regressiven Wirtschaftsbereichen nicht immer um die gleichen Branchen und Betriebsarten handeln wie in den 50er Jahren. Zwar werden Landwirtschaft, Bergbau und wohl auch häuslicher Dienst weiterhin an Bedeutung verlieren. Zu ihnen werden jedoch vermutlich andere Branchen (wie auch Betriebsarten und Standorte) treten, die bis 1961 ihren Anteil an der Erwerbsbevölkerung noch vergrössert hatten; bei einigen Branchen ist dieser Entwicklungsbruch bereits seit dem Anfang der 60er Jahre abzu-  
sehen.

Im Gegensatz zur analysierten Periode ist jedoch für die Extrapolationsperiode nicht mehr mit einem Zuwachs der Erwerbsbevölkerung zu rechnen. Alle vorliegenden Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes, internationaler Behörden und einzelner Wirtschaftsforschungsinstitute stimmen darin überein, dass – sofern nicht wichtige ausserwirtschaftliche Daten sich grundlegend verändern, also beispielsweise die 1961 abgestoppte Zuwanderung aus Mitteldeutschland wieder einsetzt – die erwerbstätige Bevölkerung des Bundesgebietes aufgrund von Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung, aufgrund einer Verringerung der Zuwanderungen über die Grenzen des Bundesgebietes und aufgrund sinkender Erwerbsquote der erwerbsfähigen Jahrgänge, insbesondere durch verlängerten Schulbesuch, bis weit in die 70er Jahre hinein stagnieren, ja wahrscheinlich sogar leicht zurückgehen wird. Dies hat zur Folge, dass nunmehr jeder Wandel der Arbeitskräftestruktur einen gleich grossen Umsetzungsbedarf erzeugt.

Wenn sich die Beschäftigung in den Branchen mit rückläufigem Anteil an der gesamten Erwerbsbevölkerung zwischen 1961 und 1972 wie zwischen 1950 und 1961 von knapp 50% auf rund 33% verringert, bedeutet dies Umsetzungen in der Grössenordnung von 4,2 Millionen Arbeitsplätzen (an denen Männer und Frauen ungefähr gleich stark beteiligt sind).

Die Umsetzungen zwischen den einzelnen statistisch ausgewiesenen Branchen kombinierten sich in der Vergangenheit mit parallelen brancheninternen Umsetzungen, die durchaus den gleichen Gesetzmässigkeiten gehorchten und gemäss unseren Ermittlungen und Schätzungen bei Männerarbeitsplätzen zwischen 70% und 100% und bei Frauenarbeitsplätzen zwischen 25% und 35% ersterer ausmachten. Das Verhältnis zwischen branchenexternen und brancheninternen Umsetzungen wird wohl in Zukunft ungefähr unverändert bleiben. Damit ist für den Zeitraum zwischen 1961 und 1972 mit einem gesamten Umsetzungs-

bedarf von 6,2 bis 7,0 Millionen Arbeitsplätzen zu rechnen, der sich aus etwa 3,6 bis 4,2 Millionen männlichen und 2,6 bis 2,8 Millionen weiblichen Arbeitsplätzen (d.h. Arbeitsplätzen, die 1961 mit Männern bzw. Frauen besetzt waren) zusammensetzt.

Gegenüber dem Beobachtungszeitraum wird sich also im Prognosenzeitraum der Umsetzungsbedarf bei Männerarbeitsplätzen (1950/61 = 2,2 bis 2,6 Millionen) um 1,4 bis 1,6 Millionen und bei Frauenarbeitsplätzen (1950/61 = 1,9 bis 2,1 Millionen) um rund 0,7 Millionen erhöhen.

Dieser stark steigende Umsetzungsbedarf muss ganz überwiegend durch vermehrte funktionale Mobilität erfüllt werden. Der Elastizitätskoeffizient, der im Austausch zwischen erwerbstätiger Bevölkerung liegt, ist ja unter sonst gleichen Verhältnissen - d.h., ohne dass mobilitätspolitische Massnahmen ergriffen werden, die zu wesentlichen Veränderungen in den Mechanismen und Institutionen des Arbeitsmarktes führen - durch die natürliche Bevölkerungsbewegung und die langfristigen Gewohnheiten diskontinuierlicher Erwerbstätigkeit bei Ehefrauen vorgegeben. Nichts berechtigt die Annahme, dass diese Faktoren sich im kommenden Jahrzehnt verändern, dass also die hierdurch ohne Wanderungen bewirkten Umsetzungen zunehmen werden.

Die funktionale Mobilität, die zwischen 1950 und 1961 pro Jahr rund 1% der erwerbstätigen Bevölkerung erfasste, muss sich also zwischen 1961 und 1972 - wenn sich die Arbeitskräftestruktur den veränderten wirtschaftlichen Bedingungen anpassen, also der Produktivitätsfortschritt nicht verlangsamt werden soll - ungefähr verdoppeln und auf fast 2% (bei Männern etwas mehr als bei den Frauen) steigen. Gemessen an der Quantität der zu bewältigenden Mobilitätsvorgänge wird sich also die Beanspruchung des deutschen Arbeitsmarktes im Prognosenzeitraum stark erhöhen.

Damit ist jedoch noch nicht gesagt, dass sich die disfunktionale Mobilität im gleichen Umfang vermehren, also die Fluktuationshäufigkeit insgesamt verdoppeln würde. Die voraussichtliche Entwicklung der disfunktionalen Mobilität kann nur dann realistisch beurteilt werden, wenn man ihre primären und sekundären Formen getrennt betrachtet.

Primäre disfunktionale Mobilität entsteht unserer Definition nach daraus, dass die Neueintritte ins Berufsleben in einer Art und Weise in die bestehende Arbeitskräftestruktur eingeglie-

dert werden, die in Widerspruch zum langfristigen Arbeitskräftebedarf steht, und dass diese Tatsache über kurz oder lang durch einen Arbeitsplatzwechsel korrigiert werden muss. Die Zahl dieser disfunktionalen Mobilitätsvorgänge ist also abhängig von der Zahl der jährlichen Neueintritte ins Berufsleben und der Erfolgsquote ihrer Eingliederung in die Erwerbsbevölkerung.

Die Zahl der Neueintritte ins Berufsleben nimmt in Zukunft ab und beschränkt sich nur mehr auf jugendliche Berufsanfänger und neu oder wieder berufstätige Ehefrauen. Insofern ist mit einer Abnahme der primären disfunktionalen Mobilität zu rechnen.

Allerdings hatte sich gezeigt, dass gegenwärtig bei bestimmten Gruppen jugendlicher Berufsanfänger die Erfolgsquote der beruflichen Eingliederung verhältnismässig gering ist; ein erheblicher Teil der jugendlichen Lehrlinge muss recht bald nach Beendigung seiner Ausbildung nicht nur den Betrieb, sondern sehr oft auch den Beruf wechseln. Wenn die Formen der Berufseinführung und beruflichen Eingliederung der Jugendlichen sich gegenüber den Verhältnissen in den 50er und beginnenden 60er Jahren nicht wesentlich verändern, wird – weil der Anteil dieser Gruppe an den Neueintritten ins Berufsleben durch die Reduzierung bzw. das Verschwinden anderer Arten von Neueintritten ins Erwerbsleben der Bundesrepublik steigen wird – die primäre disfunktionale Mobilität nicht im gleichen Ausmass zurückgehen wie die Zahl der jährlichen Neueintritte ins Berufsleben; sie wird sich zwar etwas verringern, aber nicht weit unter ihrem bisherigen Umfang bleiben.

Sekundäre disfunktionale Mobilität tritt unserer Definition nach als "Multiplikatoreffekt" primärer Mobilitätsvorgänge auf, die entweder disfunktional (Korrektur falscher Eingliederungen ins Berufsleben) oder funktional (Anpassungswanderungen) sein können.

Ihre Häufigkeit hängt also einmal ab von der Zahl der primären Mobilitätsvorgänge, die mindestens gleich hoch, wenn nicht höher sein werden als bisher; sie wird weiterhin bestimmt durch die Art und Schwere der Störungen in den Mobilitätsmechanismen, welche die primären Mobilitätsvorgänge steuern. Dieser Multiplikatoreffekt wird in Zukunft im Zusammenhang mit dem gestiegenen Umsetzungsbedarf wahrscheinlich beträchtlich zunehmen – soweit nicht entsprechende mobilitätspolitische Massnahmen dem entgegenwirken.

Wir hatten gesehen, dass schon bisher der wesentlich geringere Umsetzungsbedarf nur mit erheblichen Reibungsverlusten bewältigt werden konnte, da die Mobilitätsmechanismen zum Teil sehr unzureichend funktionierten. Die Grenzen, welche der Veränderbarkeit der Arbeitsbedingungen gezogen sind, haben zur Folge, dass viele Betriebe und Branchen sich ausserstande sehen, die Voraussetzungen für eine zureichende Anziehungskraft ihrer neu zu besetzenden Arbeitsplätze zu schaffen. Auch die von ihnen angebotenen relativen Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen werden infolge der Intransparenz des Arbeitsmarktes nur unvollständig und verzerrt wahrgenommen. Grosse Teile der Arbeiterschaft sind in ihrer Vorstellung vom richtigen beruflichen Verhalten sicherheitsorientiert und wenig bereit, auf - an sich vielleicht sogar richtig wahrgenommene - Vorteile eines möglichen Arbeitsplatzwechsels einzugehen, wozu noch kommt, dass ihre Ansprüche und Erwartungen oftmals mit der Wirklichkeit in den Betrieben mit starkem Arbeitskräftebedarf kollidieren. Andere, Minderheitsgruppen, hingegen weichen - oftmals nur während ganz bestimmter Lebenssituationen - in ihrem Verhalten und in ihren Vorstellungen von der Mehrheit ab, charakterisieren sich jedoch gleichzeitig durch ein spezifisches Qualifikationspotential (es handelt sich hier beispielsweise um jugendliche Arbeiter, die eben erkennen mussten, dass sie mit ihrer Lehre später nicht viel anfangen können und sich auf der Suche nach einer neuen befriedigenden Tätigkeit befinden; um Ehefrauen, die nach Tätigkeiten suchen, die möglichst wenig mit ihren Haushaltsverpflichtungen in Widerspruch stehen; oder um ausländische Arbeitskräfte mit oft nur geringer Qualifikation, die für eine begrenzte Zeit möglichst viel Geld verdienen möchten), so dass sie keineswegs für alle Tätigkeiten und Arbeitsplätze in Frage kommen.

Der Multiplikatoreffekt sekundärer disfunktionaler Mobilitätsphänomene ist eng mit dem zentralen mobilitätspolitischen Problem des vor uns liegenden Jahrzehnts verknüpft, das aus der starken Verschiedenheit von Mobilitätsbereitschaft und Qualifikationspotential der wichtigsten Beschäftigtengruppen in der Bundesrepublik resultiert.

Grosse Beschäftigtengruppen sind in recht hohem Grad immobil; sie können höchstens durch starke Anreize zu Anpassungswanderungen veranlasst werden - durch Anreize, welche die Betriebe mit effektivem Arbeitskräftebedarf oftmals in nachhaltiger Weise kaum anbieten können, vor allem, wenn man die allgemeine Ausbreitungstendenz von Verbesserungen ein-

zelter Arbeitsbedingungen berücksichtigt. Während in der Vergangenheit der verhältnismässig geringe Umsetzungsbedarf diesen immobilen Kern erwachsener und meist männlicher Erwerbstätiger mit langjährigen Beschäftigungsverhältnissen bei den Anpassungswanderungen "aussparen" konnte und ihn höchstens durch den Generationswechsel, also auf eine für den einzelnen nicht spürbare Weise erfasste, wird es in Zukunft wohl unvermeidlich werden, auch diese mehrheitliche Gruppe der Erwerbsbevölkerung in den Anpassungsprozess unmittelbar einzubeziehen.

Ein Anreiz, der noch längst nicht stark genug ist, um die Angehörigen dieser immobilen Mehrheit zum Arbeitsplatzwechsel zu veranlassen, genügt jedoch, um Mobilitätsentschlüsse bei den Minderheiten mobiler Arbeitskräfte auszulösen, von denen viele sich ja eben gerade in einem primären oder sekundären Mobilitätsprozess befinden. Gleichzeitig sind die Angehörigen dieser Gruppen wohl nur zum Teil in der Lage, den Qualifikationsbedürfnissen der Betriebe auf die Dauer zu genügen, die ihren Beschäftigtenstand erhöhen wollen (und müssen, wenn sie ihre volkswirtschaftliche Funktion erfüllen sollen). Oder sie arbeiten schon dort, wo sie langfristig gebraucht werden.

Der stark wachsende Umsetzungsbedarf wird also den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik nicht nur quantitativ, sondern vor allem auch qualitativ belasten: Es werden nicht nur mehr Anpassungswanderungen zu bewältigen sein; es wird gleichzeitig wesentlich schwerer sein, diese Anpassungswanderungen auszulösen und in der richtigen Richtung zu steuern. Disfunktionale Untermobilität erzeugt als ihr Korrelat disfunktionale Übermobilität. Während die eine, indem sie die Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die sich wandelnden wirtschaftlichen Verhältnisse verzögert, die wirtschaftliche Expansion hemmt, wird die andere die berufliche Stabilisierung wichtiger Teile der Erwerbsbevölkerung verzögern, wenigstens vorübergehend ihr Qualifikationspotential mindern und Individuen, Betriebe wie Volkswirtschaft mit den Kosten einer sinnlosen Fluktuation belasten.

Die vorstehenden Überlegungen gingen, wie schon gesagt, von zwei Voraussetzungen aus:

Einmal, dass die sonstigen Voraussetzungen des weiteren Wirtschaftswachstums gegeben sind;

zum anderen, dass keine zweckentsprechenden mobilitäts-politischen Massnahmen die Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktes wesentlich erhöhen.

Es kann und soll hier nicht die Aufgabe dieses Berichtes sein, nun auch diese Bedingungen in Frage zu stellen, sie nicht mehr als exogene, sondern als endogene Faktoren zu betrachten und die einzelnen Situationen in das Modell der Berufsmobilität einzubeziehen, die sich aus den wichtigsten denkbaren Varianten von Wirtschaftswachstum und Arbeitsmarktpolitik ergeben. Ein solcher Versuch wäre allerdings überaus reizvoll. Es wäre dann beispielsweise zu fragen, welche Verlangsamung des Produktivitätsfortschritts erwartet werden müsste, wenn sich der Arbeitsmarkt als unfähig erweisen sollte, die Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen rechtzeitig herbeizuführen, welche volkswirtschaftlichen Kosten also hierdurch entstünden und welcher Aufwand für mobilitätspolitische Massnahmen bestimmter Art gerechtfertigt wäre, mit deren Hilfe diese Verlangsamung vermieden werden kann. Eine andere, wohl nicht minder wichtige Frage wäre die nach den Konsequenzen einer wirtschaftlichen Rezession mit einer selbst geringen Arbeitslosigkeit für das Mobilitätsverhalten und das Funktionieren der Mobilitätsmechanismen: Würde sich dann nicht die Mobilitätsbereitschaft bestimmter, von der Arbeitslosigkeit erfasster oder bedrohter Gruppen erhöhen und die Anpassung sich leichter vollziehen? Wären nicht dann auch die Unternehmen mit Arbeitskräftebedarf leichter in der Lage, die Anreize zu bieten, derer es bedarf, um die notwendigen Anpassungswanderungen auszulösen? Oder würde nicht auf der anderen Seite gerade durch eine ja wohl nur sektorielle Arbeitslosigkeit die Problematik der differenzierten, gruppenspezifischen Mobilitätsbereitschaft, der Gegensatz zwischen hochmobilen und weitgehend immobilen Gruppen, noch verschärft und ein mächtiger politischer Druck wirksam, der mit der Forderung nach Schutz der bedrohten Sektoren den Anpassungsprozess verlangsamt oder ganz zum Stillstand bringt? Ein Teil dieser Fragen lässt sich wohl nur theoretisch behandeln; bei anderen würde eine aufmerksame Beobachtung und Analyse von Vorgängen in anderen Industrieländern vielleicht wichtige Teilantworten liefern.

Gleiches gilt wohl auch für die Frage nach der Wirksamkeit mobilitätspolitischer Massnahmen und den Kosten, die sie verursachen und verursachen dürfen. Generell ist ja disfunktionale Mobilität, wie wir sie in der Vergangenheit in der Bundesrepublik beobachten konnten, kein naturgegebener und unver-

meidlicher Vorgang. Es handelt sich vielmehr zumeist um Erscheinungen, die sehr wohl gesteuert und wenigstens reduziert werden könnten. So liesse sich vorstellen, dass bei lohnpolitischen Massnahmen und bei Entscheidungen über die Verbesserung bestimmter Arbeitsbedingungen durch Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien oder Betriebsleitungen stärker als bisher die Frage nach ihrem mobilitätspolitischen Effekt gestellt wird. Man könnte sich weiter vorstellen, dass ein Ausbau der ja ganz zu Unrecht oft als unnötiges Residuum vergangener Perioden bezeichneten Arbeitsverwaltung dieser die Möglichkeit gibt, den Arbeitsmarkt transparenter als bisher zu gestalten. Schule und Berufsausbildung, aber auch die Organe der öffentlichen Meinungsbildung könnten nicht nur hierbei mitwirken, sondern auch helfen, dem einzelnen Arbeitnehmer oder selbständigen Beschäftigten einen besseren Einblick in die Dynamik einer expandierenden Industriegesellschaft zu geben und ihm Richtgrössen anzubieten, an denen er sich und sein Verhalten besser als bisher orientieren kann. Auch lässt sich die Mobilitätsbereitschaft wichtiger Teile der Erwerbsbevölkerung wahrscheinlich auf eine gezielte Weise erhöhen oder verringern, wobei allein das Verhältnis zwischen eingesetzten Mitteln, beabsichtigtem Effekt und tatsächlicher Wirkung eine grosse Zahl von wissenschaftlich höchst interessanten und praktisch wichtigen Fragen aufwirft.

Es kann nicht die Aufgabe der hiermit vorgelegten Studie sein, die Grundzüge einer solchen Politik der Mobilität zu definieren. Die wenigen Bemerkungen sollen lediglich zeigen, welche Aufgaben sich Sozialwissenschaft und Sozialpolitik stellen können, wenn sie sich dazu verpflichtet fühlen, einen Beitrag zur Sicherung von Wirtschaftswachstum und wirtschaftlicher wie sozialer Stabilität zu leisten, zu deren wichtigsten Voraussetzungen zweifellos in einer nicht mehr so fernen Zukunft die Bewältigung der Probleme von Arbeitsmarkt- und Mobilitätspolitik gehört.



## ANHANG

Die Repräsentativerhebungen 1961 erstreckten sich auf rund 5% aller in den Karteien der Arbeitsämter registrierten Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte sowie ein Teil der Beamten); es wurden jeweils bestimmte - allerdings nicht immer gleiche - Daten für drei Universen ermittelt:

Die Arbeitsplatznichtwechsler, d.h. Arbeitnehmer, die im Jahre 1961 nur in einem Betrieb beschäftigt waren;

Die Arbeitsplatzwechsler, d.h. Arbeitnehmer, die im Jahre 1961 nacheinander mindestens zwei Arbeitsplätze in verschiedenen Betrieben innegehabt hatten;

Die Arbeitsplatzwechselfälle, d.h. Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt, die sich jeweils durch zwei Arbeitsplätze, den bisherigen und den neuen, charakterisieren und an denen die Arbeitsplatzwechsler beteiligt sind.

Arbeitsplatzwechsler und -nichtwechsler bilden gemeinsam die Gesamtheit der erfassten Arbeitnehmerbevölkerung, an der die einen mit 11,5%, die anderen mit 88,5% beteiligt sind.

Auf einen Arbeitsplatzwechsler entfielen 1961 im Schnitt gut 1,5 Arbeitsplatzwechselfälle.

Für die drei Universen (bzw. Personengruppen, wenn wir die Arbeitsplatzwechselfälle mit den jeweils wechselnden Arbeitnehmern gleichsetzen) wurden jeweils verschiedene Strukturdaten ermittelt, insbesondere:

Für die Arbeitsplatznichtwechsler:

Die Anzahl (getrennt nach Männern und Frauen) der Arbeitsplatznichtwechsler in den einzelnen Gruppen der Stellung im Betrieb, aufgliedert nach Wirtschaftsabteilungen und wichtigen Wirtschaftszweigen.

Für die Arbeitsplatzwechsler:

Die Aufgliederung (getrennt nach Männern und Frauen) nach Altersgruppen und Gruppen der überwiegenden Stellung im Betrieb;

Die Anzahl (gleichfalls getrennt nach Männern und Frauen) der Arbeitsplatzwechsler in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen.



Für die Arbeitsplatzwechselfälle, bzw. die sie vollziehenden Arbeitnehmer:

Die bisherige Stellung im Betrieb (getrennt nach Männern und Frauen ) aufgegliedert nach der Wirtschaftsabteilung bzw. wichtigen Wirtschaftszweigen des alten Betriebes.

Die Betriebsgrößenklasse des alten und des neuen Betriebes, getrennt nach Männern und Frauen.

Die Aufgliederung der Herkunfts- und Zugangsbetriebe nach Wirtschaftsabteilungen und wichtigen Wirtschaftszweigen.

Diese Zahlen lassen sich nur zum Teil zur Ermittlung der strukturellen Unterschiede der Fluktuation und zu einer vergleichenden Analyse wichtiger Strukturdaten der Arbeitsplatzwechsler und -nichtwechsler verwenden. Strukturdaten, die nur für eine Gruppe, beispielsweise die Arbeitsplatzwechsler, nicht aber für eine Vergleichsgruppe bekannt sind, bieten verhältnismässig wenig Interesse. Die Tatsache etwa, dass von den fluktuierenden weiblichen Facharbeitern 61% unter 25 Jahre alt sind, besagt doch nicht Wesentliches, solange nicht die Altersstruktur der Nichtwechsler bzw. der der Gesamtheit der Arbeitnehmer bekannt ist. Dieser Vergleich zwischen Arbeitsplatzwechslern und Arbeitsplatznichtwechslern ist jedoch nur für verhältnismässig wenige hier interessierende Kriterien möglich. Der Vergleich zwischen Arbeitsplatznichtwechslern und den einen Arbeitsplatzwechsel vollziehenden Arbeitnehmern liesse sich unter mehreren Gesichtspunkten vornehmen, ist jedoch recht fragwürdig, weil es sich bei den an Arbeitsplatzwechselfällen beteiligten Personen um keine statistische Bevölkerung im eigentlichen Sinne handelt, da ja eine Person, je nachdem, wieviel Arbeitsplatzwechsel sie vollzieht, mehr oder weniger oft in ihr enthalten ist. Um die an Arbeitsplatzwechselfällen beteiligten Personen auf die Arbeitsplatzwechsler beziehen zu können und umgekehrt, müsste man jeweils die spezifische Wechselfrequenz (Zahl der Wechselfälle im Jahre 1961 pro Arbeitsplatzwechsler) jeder Gruppe kennen, was nicht der Fall ist.

Für den Versuch einer strukturellen Analyse der Arbeitsplatzwechsler fehlen insbesondere folgende Vergleichsdaten:

Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten bzw. der Nichtwechsler (für ersteren Wert benutzt die Bundesanstalt in ihrer Auswertung die Ergebnisse des Mikrozensus von 1959), insbesondere aufgegliedert nach Gruppen der Stellung im Betrieb.

## Aufgliederung der Arbeitsplatzwechsler nach Altersgruppen und Gruppen der Stellung im Betrieb je Wirtschaftsabteilung und wichtigen Wirtschaftszweigen.

Angesichts der Tatsache, dass also jeweils für die eine oder andere der miteinander zu vergleichenden Gruppen wichtige Kennzeichen nicht ermittelt wurden, ist eine unmittelbare Strukturanalyse der Arbeitsplatzwechsler sehr problematisch, kann nicht wesentlich über das hinausgehen, was in den Berichten der Bundesanstalt in den Heften April bis Juli 1962 der ANBA gesagt wurde und soll im folgenden auch nicht versucht werden.

Das Schwergewicht der Analyse muss also auf die etwas weniger problematische Berechnung spezifischer Fluktuationsmessgrößen charakteristischer Arbeitnehmergruppen gelegt werden. Auch hierbei sind beträchtliche Schwierigkeiten zu überwinden, die vor allem in der Vergleichbarkeit der für die einzelnen Gruppen berechneten Fluktuationsmessgrößen liegen.

Praktisch alle bekannten Fluktuationsmessziffern benutzen als Zähler einen Wert, dessen absolute Höhe den Umfang der Fluktuation in der betreffenden Bevölkerung in einem bestimmten Zeitraum ausdrückt und als Nenner einen zahlenmässigen Ausdruck der Bevölkerung, aus der heraus sich die Fluktuation vollzogen hat, d. h. im Regelfalle einen Wert, der der durchschnittlichen Zahl von Beschäftigten der betreffenden Gruppe in der Periode möglichst nahe kommt.

Leider lässt sich für alle uns interessierenden Arbeitnehmergruppen die Durchschnittszahl der Beschäftigten im Jahre 1961 anhand der Repräsentativerhebung der Bundesanstalt nicht ohne weiteres ermitteln. Die Bundesanstalt weist deshalb zwei verschiedene Fluktuationsmessziffern aus, die zwar rechnerisch einwandfrei sind, sich jedoch in ihrem Aufbau und infolgedessen in ihrem Aussagewert erheblich von allen üblicherweise benutzten Formeln unterscheiden.

Der Fluktuationsgrad bezieht die Zahl der Arbeitnehmer mit mehr als einem Arbeitsplatz auf die Gesamtzahl aller im betreffenden Zeitraum karteimässig erfassten Arbeitnehmer der betreffenden Gruppe. Er vernachlässigt also die Tatsache, dass ein Arbeitsplatzwechsler mehr als zwei Arbeitsplätze innegehabt haben könnte; es besteht sogar eine gewisse Möglichkeit dafür, dass der Fluktuationsgrad um so kleiner ist, je höher der Anteil der Mehrfachwechsler unter den Fluktuierenden liegt,

da bei den Mehrfachwechslern die Chance grösser ist, dass sie als Folge eines Ortswechsels zweimal als Beschäftigte gezählt werden, weil sie in den Karteien zweier verschiedener Arbeitsämter erscheinen. Von der etwa bei betrieblichen Fluktuationsmessungen üblichen Grösse der Fluktuationsrate unterscheidet sich der Fluktuationsgrad der Bundesanstalt in zweifacher Weise:

1. Der Zähler ist kleiner, da ein Mehrfachwechsel des gleichen Arbeitnehmers vernachlässigt wird;

2. der Nenner ist grösser, da die Zahl der Arbeitsplatzwechsler auf die Gesamtzahl aller erfassten Arbeitnehmer (hochgerechnet weit über 23 Millionen) und nicht auf die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten rund 21,5 Millionen) bezogen wird.

Für sämtliche Arbeitnehmer Westdeutschlands errechnet die Bundesanstalt einen Fluktuationsgrad von 11,5%.

Die nach der üblichen Berechnungsformel ermittelte Fluktuationsrate (Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle bezogen auf die durchschnittlichen Beschäftigten) beläuft sich für 1961 auf gut 19%.

Die sogenannte spezifische Arbeitsplatzwechselquote bezieht die Summe der Arbeitsplatzwechselfälle auf ein Total, das sich aus der Zahl der Arbeitnehmer mit nur einem Arbeitsplatz und der Zahl der Arbeitsplatzwechselfälle ergibt, liegt also gegenüber einer nach der üblichen Berechnung ermittelten Fluktuationsrate um so niedriger, je mehr Arbeitsplatzwechselfälle auf einen Arbeitsplatzwechsler entfielen. Für die Gesamtheit der beschäftigten Arbeitnehmer der Bundesrepublik ergibt sich nach dieser Berechnungsformel im Jahre 1961 eine Arbeitsplatzwechselquote von 16,4% (gegenüber einer Fluktuationsrate von 19%), da als 100% eine ganz fiktive Bevölkerung von rund 25 Millionen "Arbeitnehmern" gewählt wird.

Es war also notwendig, bei der Ermittlung der gruppenspezifischen Fluktuationshäufigkeit jeweils nach Möglichkeit Fluktuationsmessziffern zu berechnen, die sich untereinander und mit den gängigen Indizes vergleichen lassen, d. h. die als Zähler die Zahl der Fluktuationsfälle in der betreffenden Arbeitnehmergruppe und als Nenner die Gesamtzahl der Beschäftigten dieser Gruppe benutzen. Da wir uns jedoch als Grundlagen weitgehend der Ergebnisse der Repräsentativerhebung der Bundes-

anstalt bedienen müssen, stellt die Beschäftigtenzahl im Nenner niemals den Durchschnitt dar, sondern stets die Gesamtheit aller im Jahre 1961 in der betreffenden Gruppe erfassten Arbeitnehmer. Nach wie vor besteht also eine gewisse, statistisch höchst unerwünschte Verknüpfung zwischen Zähler und Nenner: Je stabiler eine Gruppe ist, desto näher liegt vermutlich die Zahl der erfassten Beschäftigten beim durchschnittlichen Beschäftigungsstand des Jahres 1961, desto relativ grösser wird also bei gleichem Zähler die Fluktuationsmessziffer. Sehr instabile Gruppen mit häufigem Arbeitsplatzwechsel und häufigem Wechsel von Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit weisen hingegen eine "Gesamtbeschäftigungszahl" aus, die erheblich über der Durchschnittsbeschäftigung des Jahres 1961 liegt; bei ihnen ist also unter der Annahme gleichbleibenden Zählers die Fluktuationsmessziffer wegen der Aufblähung des Nenners entsprechend geringer.